



Biedrības „Patvērums „Drošā māja””

Projekts

**„Starpinstitucionālās un starpprofesionālās sadarbības pilnveidošana  
darbam ar trešo valstu pilsoņiem”**

Informācija ir sagatavota Eiropas Trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda 2013.gada programmas projekta „Starpinstitucionālās un starpprofesionālās sadarbības pilnveidošana darbam ar trešo valstu pilsoņiem” (Granta līgums Nr. IF/2013/3/4) ietvaros. Projekts tiek līdzfinansēts 75% no Eiropas trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda un 25% no valsts budžeta līdzekļiem.

Par izdales materiāla saturu atbild biedrība „Patvērums „Drošā māja”” un materiāla izstrādes eksperti-praktiķi Gita Miruškina, Ērika Pičukāne, Inese Stankus-Viša, Alvis Šķenders, Kārlis Viša, Sigita Zankovska-Odiņa, Sandra Zalcmāne, informāciju par islāmu un arābu kultūru apkopojā Gerda Makarova.

2015

## Saturs

Apmācību satura apraksts-mērķi, uzdevumi, sasniedzamie rezultāti.....	3
Termini.....	4
1.Migrantu tiesības starptautiskajās tiesībās.....	8
2.Latvijai saistošie starptautiskie un Eiropas cilvēktiesību dokumenti.....	8
3.Imigrantu tiesības Latvijā.....	10
3.1.Likumīga uzturēšanās Latvijā.....	10
3.2.Pastāvīgās uzturēšanās atļauja un Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statuss.....	15
3.3.Studentu nodarbinātība.....	15
3.4.Veselības aprūpe.....	16
3.5.Izglītība.....	19
3.6.Latviešu valodas apguve.....	22
3.7.Likumi un noteikumi, kas katram būtu jāzina.....	23
4.Starpkultūru kompetences un emocionālā inteliģence.....	23
5.Augstskolu darbinieku rīcība diskriminācijas vai naida noziegumu gadījumos.....	50
6.Akulturācija, akulturācijas formas un akulturācijas barjeras.....	58
7.Ieteikumi, kā pārvarēt barjeras komunikācijā ar citu kultūru cilvēkiem....	60
8.Viena no pasaules reliģijām – islāms.....	63
Ieteicamā literatūra latviešu valodā.....	70

**Apmācību mērķis** ir uzlabot augstskolu akadēmisko un administratīvo darbinieku kompetenci starpkultūru komunikācijā un zināšanas par trešo valstu pilsoņu uzņemšanas un integrācijas jautājumiem, kā arī veicināt profesionālās identitātes veidošanos un labās prakses analīzes un refleksijas telpu, lai savās darba vietās varētu nodrošināt profesionālu darbu ar trešo valstu valstspiederīgajiem.

**Apmācību uzdevumi:**

1. Attīstīt prasmes teorētisko zināšanu pielietošanai praksē, strādājot ar trešo valstu valstspiederīgajiem-studentiem.
2. Pilnveidot prasmes strādāt ar mērķa grupu, kas pārstāv dažādas kultūras grupas, saskatīt atšķirīgo un kopīgo darbā ar citu reliģisko grupu pārstāvjiem.
3. Paplašināt izpratni par kultūru daudzveidību, palielinot toleranci pret atšķirīgu klientu.
4. Iegūt prasmes veikt profesionālu darbību starpkultūru saskarsmes situācijās, diskriminācijas jautājumos un naida runas mazināšanā.
5. Sniegt praktisko uzdevumu ietvaros priekšstatu par starpkultūru komunikāciju un praktisko darbu ar trešo valstu valstspiederīgajiem-studentiem Latvijā.

**Apmācību dalībnieki:** augstskolu un koledžu akadēmiskie un administratīvie darbinieki.

**Apmācību norises ilgums un kredītstundu skaits:** 3 dienu semināra programma (30 akadēmiskās stundas)

**Apmācību lektori:**

**Gita Miruškina** – Biedrības „Patvērums „Drošā māja”” juriste

**Ērika Pičukāne** – Latviešu valodas aģentūras Izglītības daļas metodiķe

**Inese Stankus-Viša** – Latvijas Supervizoru apvienības valdes priekšsēdētāja, sociālā darba supervizore

**Kārlis Viša** - sociālā darba supervizors, neformālās izglītības treneris

**Sigita Zankovska-Odiņa** - Latvijas Cilvēktiesību centra pētniece

**Sandra Zalcmane** - Biedrības „Patvērums „Drošā māja”” vadītāja, sociālā darbiniece

**Apmācību metodes:** lekcijas/minilekcijas, grupu darbi, kā arī citas formālās un neformālās izglītības metodes pieaugušajiem.

## Termini un to skaidrojums

Aizturēšana	Brīvības ierobežojums, valsts iestādēm piespiedu kārtā piemērojot personai aizliegumu pārvietoties. Eksistē divi aizturēšanas veidi: kriminālā aizturēšana, kuras mērķis ir sodīt par pastrādāto noziegumu, un administratīvā aizturēšana, kas garantē to, ka var tikt piemērots cits administratīvais pasākums, piemēram, izraidīšana. Daudzās valstīs neregulārie imigranti tiek aizturēti administratīvā kārtā, jo viņi nav rīkojušies saskaņā ar migrācijas likumiem. Daudzās valstīs persona var tikt aizturēta, kamēr tiek pieņemts lēmums par bēgļa statusa vai par uzturēšanās atļaujas piešķiršanu, vai par aizvešanu no valsts.
Ārzemnieks	Jebkura persona, kas nav Latvijas Republikas pilsonis vai Latvijas Republikas nepilsonis.
Ārvalstnieks	Persona ar citas valsts pilsonību, pavalstniecību. Kādas valsts pilsonis vai pavalstnieks, kurš dzīvo un ilgstoši uzturas ārpus savas valsts teritorijas kādā citā valstī.
Bezvalstnieks (apatrīds)	Persona bez pilsonības, pavalstniecības. Persona, kurai neviena valsts netiek uzskatīta par mājvietu un kurai nevienas valsts likumi nepiešķir noteiktu statusu.
Bēglis	1951.gada Bēgļu konvencija apraksta bēgļus kā cilvēkus, kas uzturas ārpus savas dzimtenes vai ierastās dzīves vietas un kam ir pamatotas bailes no vajāšanas savas rases, reliģijas, tautības, piederības pie konkrētas sociālās grupas vai savas politiskās pārliecības dēļ, un kam ir pārāk lielas bailes vai nevēlēšanās meklēt aizstāvību savā valstī. Tādi cilvēki, kas vairās no konfliktiem vai vardarbības vispārīgā nozīmē, kopumā arī tiek uzskatīti par bēgļiem. Viņi ne tikai nesaņem aizstāvību no savas valsts, bet patiesībā viņu pašu valdības bieži iebiedē vai vajā viņus.
Darbaspēka migrācija	Ar darbaspēka migrāciju apzīmē cilvēku kustību darba meklējumu nolūkā. Darbaspēka migrācijas politika balstās uz stingriem konkrētās valsts ekonomiskiem kritērijiem attiecībā uz prasībām pēc darbaspēka. ES arvien vairāk valstu izvēlas imigrācijas politiku veidot tā, lai atļautu kārtībā uzņemt vienīgi augsti kvalificētu darbaspēku, kas tiek novērtēts punktu sistēmā. Piedevām vēl dažas valstis tagad cenšas ierobežot zemi kvalificēta darbaspēka ieplūšanu savā valstī no valstīm, kas atrodas ārpus ES.
Ekonomiskā migrācija	Ekonomiskā migrācija bieži tiek lietota tajā pat nozīmē kā termins „darbaspēka migrācija”. Tomēr šī termina nozīme ir plašāka un var ietvert migrāciju nolūkā uzlabot dzīves līmeni, uzlabojot sociālo un ekonomisko stāvokli. Ekonomiskā migrācija var būt gan likumīga, gan nelikumīga.
Emigrants	Piespiedu vai brīvprātīga izceļošana no savas valsts. Par emigrāciju dēvē arī dzīvi ārzemēs šāda izceļotāja statusā un emigrantu kopumu kādā valstī.
Emigrācija	Izceļošana no valsts/iepriekšējās mītnes zemes.

ES pastāvīgā iedzīvotāja statuss	<p>Statuss nav obligāts un netiek piešķirts personām automātiski. Ir jāatbilst noteiktiem kritērijiem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Persona piecus gadus ir nepārtraukti un likumīgi dzīvojusi valsts teritorijā, pieļaujot personas prombūtni ne ilgāk kā sešus secīgus mēnešus vai desmit mēnešus kopumā;</li> <li>2) Personai jāpierāda pietiekami iztikas līdzekļi gan sevis, gan ģimenes locekļu nodrošināšanai;</li> <li>3) Personai, kas vēlas iegūt šo statusu, jāapliecina valsts valodas prasme vismaz A2 līmenī.</li> </ol>
Ģimenes atkalapvienošanās	Process, līdz ar kuru piespiedu kārtā vai labprātīgi šķirti dzīvojošie ģimenes locekļi atkal apvienojas vai nu savā izcelsmes zemē, vai citā valstī. Kad ģimene ir atkalapvienojusies valstī, kas nav tās izcelsmes vieta, bieži nākas saskarties drīzāk ar attiecīgās valsts piesardzību nekā ar atsaucīgu uzņemšanu
Imigrants	Persona, kura ikdienā vai sezonā pārvietojas no darba uz dzīves vietu, pārceļas uz dzīvi citā vietā vai valstī. Atbilstīgi tūrisma statistikai migrantus nepieskaita pie vienas dienas apmeklētājiem un tūristiem.
Imigrācija	Ieceļošana kādā valstī no citas valsts.
Īstermiņa migrācija	Apzīmē ārzemnieka uzturēšanos valstī ar termiņuzturēšanās atļauju. Persona par īstermiņa migrantu tiek uzskatīta līdz pastāvīgās uzturēšanās atļaujas saņemšanas brīdim. Par īstermiņa migrāciju netiek uzskatīts gadījums, kad persona uzturas valstī ar vīzu (arī ilgtermiņa).
Migrants	Termins „migrants” tiek attiecināts uz personu, kas pēc brīvas izvēles pārceļas uz citu reģionu vai valsti. Visbiežāk tas notiek, lai uzlabotu materiālos vai sociālos apstākļus un pavērtu jaunas iespējas paši sev un savām ģimenēm. Cilvēki arī migrē daudzu citu iemeslu dēļ. Migranti ir cilvēki, kuri pamet savas mājas vai bēg no tām, lai dotos uz jaunu vietu, meklējot iespējas drošākai un labākai dzīvei. Tādējādi terminam „migrants” ir plaša nozīme un tas var ietvert patvēruma meklētājus, bēgļus, personas, kuras pārvietojas valsts iekšienē, migrējošus strādniekus un neregulārus migrantus.
Migrācija	Migrācija ir cilvēku pārceļošana no vienas vietas uz otru. Migrācija var notikt valsts robežās vai starp valstīm. Migrācija atšķiras no tūrisma, jo termins „migrācija” parasti tiek lietots, kad cilvēki dodas uz jaunu vietu, kur viņi apmetīsies vai dzīvos ilgāku laiku un ar kuru viņi veidos ciešas saites.
Migrējošs strādnieks	Cilvēks, kurš veic algotu darbu valstī, kur viņš nav pavalstnieks.
Naturalizācija	Naturalizācija ir pilsonības iegūšana vai tautības maiņa, ko realizē persona, kam nav bijusi kārotā valsts pilsonība vai tautība.
Neizraidīšanas princips	Neizraidīšanas princips ir starptautisko bēgļu tiesību pamatprincips. Tā būtība ir aizsargāt bēgļus pret to, lai viņi netiktu atgriezti vietās, kur viņu dzīvības un brīvības tiek apdraudētas.
Nelegālā cilvēku pārvadāšana	Migrantu kustības paveids, vienojoties ar migrantu un parasti migrantam arī piekrītot samaksāt par neatļautu pārvietošanas pakalpojumu. Neatļautā pārvietošanās var būt ekspluatatīva, bīstama un pat fatāla, tomēr ne paverdzinoša, kā cilvēku tirdzniecības gadījumā.
Nepilsonis	Latvijas Republikā pastāvīgi dzīvojoša persona, kas līdz PSRS

	sabrukumam bija PSRS pilsonis, bet pēc tam nav ieguvusi nevienas valsts pilsonību.
Pastāvīgās uzturēšanās atļauja	Dokuments, kas dod tiesības pastāvīgi uzturēties Latvijā.
Patvēruma meklētājs	Cilvēks, kas deklarē, ka ir bēglis, un gaida, kad šo viņa statusu vai nu akceptēs, vai neakceptēs. Šis termins neļauj spriest par iespējamo lēmumu šai sakarā, bet vienīgi apzīmē cilvēku, kas tādu gaida. Daži no patvērumu meklētājiem tiks atzīti par bēgļiem, bet daži ne.
Reemigrants	Migrants, kas atgriezies iepriekšējā dzīvesvietā
Repatriants	Persona, kas atgriežas uz pastāvīgu dzīvi savas pilsonības vai etniskās izcelsmes valstī saskaņā ar likumu vai starpvalstu līgumu (nolīgumu).
Savienības pilsoņi	Ar to saprotot gan Eiropas Savienības dalībvalstu, gan arī Eiropas Ekonomikas zonas valstu (ES27 + Lihtenšteina + Islande + Norvēģija) pilsoņus un Šveices Konfederācijas pilsoņus, kuriem Latvijā ir līdzvērtīgs statuss ar Latvijas Republikas pilsoņiem.
Termiņuzturēšanās atļauja	Saskaņā ar Imigrācijas likumu termiņuzturēšanās atļauja ir dokuments, kas ārzemniekam dod tiesības uzturēties Latvijas Republikā noteiktu laiku. Termiņuzturēšanās atļaujai nav nedz minimālā, nedz maksimālā laika ierobežojuma.
Trešo valstu valstspiederīgais	Ikviena persona, kas nav Eiropas Savienības dalībvalstu, Eiropas Ekonomiskās zonas valstu vai Šveices Konfederācijas pilsonis.
Vīza	Atzīme pasē vai citā Latvijas Republikas atzītā ceļošanas dokumentā par atļauju ieceļot Latvijā.
Vīza vienotā jeb Šengenas vīza	Vienotā jeb Šengenas vīza ir vīza, ar kuru ārzemnieks vīzā atļauto laiku var uzturēties Latvijā un pārējās Šengenas valstīs – Austrijā, Beļģijā, Čehijā, Dānijā, Francijā, Grieķijā, Igaunijā, Islandē, Itālijā, Lietuvā, Luksemburgā, Maltā, Nīderlandē, Norvēģijā, Polijā, Portugālē, Slovākijā, Slovēnijā, Somijā, Spānijā, Ungārijā, Vācijā, Zviedrijā, Šveicē un Lihtenšteinā. Vienotajai vīzai ir divas kategorijas – A un C – atkarībā no ieceļošanas mērķa.
Vīza - A kategorija - lidostas tranzītvīza	Šī vīza var tikt izsniegta, lai uzturētos Šengenas valsts lidostas starptautiskajā tranzīta zonā. Tā ir lidostas tranzītvīza, kas ir nepieciešama atsevišķu valstu pilsoņiem, kuriem Šengenas valsts lidostā ir jāpārsēžas no vienas lidmašīnas uz citu vai kuru lidmašīna nolaižas Šengenas valsts lidostā pa ceļam no vienas ne-Šengenas valsts uz citu ne-Šengenas valsti.  Vispārējā kārtībā lidostas tranzītvīzas, kas atļauj atrasties starptautiskajā tranzīta zonā, ir jāpieprasa Afganistānas, Bangladešas, Kongo Demokrātiskās Republikas, Eritrejas, Etiopijas, Ganas, Irānas, Irākas, Nigērijas, Pakistānas, Somālijas un Šrilankas pilsoņiem vai ārzemniekiem, kuri ceļo ar nosaukto valstu izdotajiem ceļošanas dokumentiem. Tomēr pastāv arī vairāki izņēmuma gadījumi, kad lidostas tranzītvīza šo valstu pilsoņiem nav vajadzīga. Par konkrēto gadījumu jākonsultējas pie pārstāvniecības konsulārās amatpersonas.
Vīza - C kategorija	Šī vīza tiek izsniegta īstermiņa vizītei Šengenas valstīs vai tranzītam caur Šengenas teritoriju. Tā ir īstermiņa vīza, kura atkarībā no ārzemnieka

Īstermiņa vīza	brauciena mērķa var tikt izsniegta vienai, divām vai vairākām iecerēšanas reizēm. Maksimālais laiks, ko ārzemnieks ar šādu vīzu var uzturēties Šengenas valstīs, ir 90 dienas pusgadā pēc pirmās reizes, kad ir šķērsota robeža starp Šengenas un ne-Šengenas valsti.
Vīza - D kategorija - ilgtermiņa vīza	Ārzemniekam, kuram Latvijā ir nepieciešams uzturēties ilgāk nekā 90 dienas pusgadā, atkarībā no apstākļiem jāpieprasa ilgtermiņa vīza (vai uzturēšanās atļauja). 2010.gada 5.aprīlī ir stājusies spēkā Eiropas Parlamenta un Padomes Regula, saskaņā ar kuru ārzemnieks, kuram ir derīga kādas Šengenas valsts izsniegta ilgtermiņa vīza, var iecerēt un uzturēties citu Šengenas valstu teritorijā līdz 90 dienām pusgadā.

## 1. Migrantu tiesības starptautiskajās tiesībās

No starptautiskajām tiesībām izriet imigrantu pienākums ievērot nacionālās valsts (tātad arī Latvijas) likumdošanu. Tas ir gan pienākums ievērot gan Latvijā noteiktos ieeļošanas un uzturēšanās noteikumus, gan administratīvās tiesības un pienākumus (piemēram, ievērot ceļu satiksmes noteikumus, netrokšņot naktīs utt.), gan Latvijā strādāt atbilstoši Latvijas likumu prasībām. Starptautiskajās tiesībās nav noteikts imigrantu pienākums integrēties, tomēr tas tiek sagaidīts no personas, kad tā vēlas naturalizēties.

Svarīgi atcerēties, ka cilvēktiesības tomēr nav absolūtas – atbilstoši starptautiskajām tiesībām valsts var ierobežot noteiktas tiesības ārkārtas situācijās, dodot priekšroku saviem pilsoņiem, iedzīvotājiem un tikai tad imigrantiem. Pie tam, ja imigrants valstī uzturas nelegāli, tad arī šajā gadījumā var ierobežot imigranta tiesības, piemēram, pārvietošanās brīvību.

Imigrantu kontekstā svarīgs ir starptautiskajās tiesībās fiksētās personas tiesības pamest jebkuru valsti un atgriezties savā valstī (Vispārējās cilvēktiesību deklarācija (1948.) 13.pants; Konvencijas par visu migrantu strādnieku un viņu ģimenes locekļu tiesību aizsardzību (1990.) 8.pants). Šeit ir svarīgi uzsvērt „pamest JEBKURU valsti”, bet tai pat laikā – „atgriezties SAVĀ valstī”. Tātad imigrantiem ir tiesības pamest Latviju, bet ir tiesības atgriezties savā valstī (savas pilsonības, izcelsmes valstī). Neaizmirsīsim par izņēmuma situācijām, ja tiesības pamest Latviju tiek ierobežotas ar neizpildītām saistībām, kriminālprocesu utml., kā arī par tām situācijām, kad valsts (imigranta pilsonības valsts) atsakās uzņemt atpakaļ savus pilsoņus (piemēram, dažkārt šādas situācijas ir attiecībā uz Nigērijas pilsoņiem).

Imigrantiem ir pamattiesības kā visām cilvēciskām būtnēm, tāpēc arī uz imigrantiem attiecas vispārējās cilvēktiesības, kas Latvijā ir koncentrētas Latvijas pamatlikumā - Satversmes 8.nodaļā „Cilvēktiesības”. Cilvēktiesības ir ikkatras personas tiesības uz dzīvību, brīvību, personas neaizskaramību.

## 2. Latvijai saistošie starptautiskie un Eiropas cilvēktiesību dokumenti

Pēc neatkarības atjaunošanas starptautiskie un Eiropas cilvēktiesību normatīvie dokumenti pakāpeniski tika pārņemti arī Latvijas Republikā.



1990.gada 4.maija deklarācijas „Par Latvijas Republikas neatkarības atjaunošanu” 1.pantā tika atzīta starptautisko tiesību prioritāte pār nacionālajām tiesībām, bet vēlāk Latvija pievienojās 51 starptautisko tiesību dokumentam, tai skaitā, cilvēktiesību aizsardzības jomā, kas kļuva par pamatu cilvēktiesību nostiprināšanas procesam nacionālajā tiesību sistēmā.

Pieņemot likumu „Par Latvijas nacionālo un etnisko grupu brīvu attīstību un tiesībām uz kultūras autonomiju”, 1991.gada 19.martā tika nostiprinātas kultūru daudzveidības aizsardzības tiesiskās garantijas. Šī likuma mērķis ir garantēt visām Latvijā dzīvojošām nacionālajām un etniskajām grupām kultūras autonomijas tiesības, veicināt to līdzdalību saliedētas sabiedrības izveidē, šī likuma ietvaros sekmēt diskriminācijas novēršanu. Tāda autonomija veicina attiecīgās mazākumtautības identitātes saglabāšanu un nostiprināšanu, ļauj veikt plašus pasākumus mazākumtautības dzimtajā valodā, nodrošina tās etnisko un nacionālo tradīciju turpināšanu.

Nozīmīgs solis mazākumtautību tiesību nostiprināšanā Latvijā bija 1995.gada 1.februāra Eiropas Padomes „Vispārējās konvencijas par nacionālo minoritāšu aizsardzību” ratifikācijai. Pieņemot 2005.gada 26.maija likumu „Par Vispārējo konvenciju par nacionālo minoritāšu aizsardzību”, Latvijas valsts tā 2.pantā definēja, ka nacionālās minoritātes ir „Latvijas pilsoņi, kuri kultūras, reliģijas vai valodas ziņā atšķiras no latviešiem, paaudzēm ilgi tradicionāli dzīvojuši Latvijā un uzskata sevi par piederīgiem Latvijas valstij un sabiedrībai, vēlas saglabāt un attīstīt savu kultūru, reliģiju vai valodu. Personas, kas nav Latvijas vai citas valsts pilsoņi, bet pastāvīgi un legāli dzīvo Latvijā Republikā, (...) kas sevi identificē ar šai definīcijai atbilstošu nacionālo minoritāti, var izmantot Konvencijā paredzētās tiesības, ja vien likums nenosaka izņēmumus”.

Latvijas Republikā ir garantēta visu iedzīvotāju līdztiesība neatkarīgi no attieksmes pret reliģiju, kā arī garantētas iespējas audzināt bērnus saskaņā ar savu reliģisko pārliecību un izglītības iestādēs pēc izvēles apgūt ticības mācību, kā to nosaka 1995.gada 7.septembrī pieņemtais Reliģisko organizāciju likums.

Lai arī par vienīgo valsts valodu Latvijā ir atzīta latviešu valoda, 1999.gada 9.decembra pieņemtā Valsts valodas likuma normas nosaka, ka neoficiālā saziņā, mazākumtautību iekšējā saziņā, reliģiskajā darbībā, zinātniskos pasākumos u.c. ir iespējams lietot citas valodas ar vai bez tulkojuma valsts valodā.

1994.gada 19.maija likuma „Par pašvaldībām” 15. pantā ir noteiktas pašvaldību autonomās funkcijas, tai skaitā, rūpēties par iedzīvotāju izglītību, kultūru un sekmēt tradicionālo kultūras vērtību saglabāšanu un tautas jaunrades attīstību. Pašvaldības attiecīgās teritorijas

iedzīvotāju interesēs var brīvprātīgi īstenot iniciatīvas dažādos jautājumos, ja vien šāda darbība nav aizliegta ar likumu.

### **3.Imigrantu tiesības Latvijā**

#### **3.1.Likumīga uzturēšanās Latvijā**

Ārzemnieks, kurš Latvijā ierodas no valsts, kura nav Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomiskās Zonas valsts un Šveice (turpmāk tekstā - ārzemnieks), Latvijā var uzturēties ar vīzu vai uzturēšanās atļauju. Vairumā gadījumu uzturēšanās atļauja ārzemniekam ir nepieciešama tādā gadījumā, ja viņš/a vēlas Latvijā uzturēties ilgāk kā 90 dienas pusgada laikā.

Ja ārzemnieks Latvijā plāno uzturēties īslaicīgi, tad viņš/a Latvijā var uzturēties ar vīzu.

#### **VĪZAS**

Dažādu starpvaldību līgumu rezultātā atsevišķu valstu pilsoņi Latvijā var ieceļot bez vīzas.

Informāciju par valstīm, kuru valstspiederīgie Latvijā var ieceļot bez vīzas, meklējama Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes mājaslapā [www.pmlp.gov.lv](http://www.pmlp.gov.lv) un [www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/pakalpojumi/iecelosana-lv/vizas,-ielugumi-un-uzaicinajumi/](http://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/pakalpojumi/iecelosana-lv/vizas,-ielugumi-un-uzaicinajumi/).

Vīzu iebraukšanai Latvijā var saņemt Latvijas diplomātiskajās vai konsulārajās pārstāvniecībās ārvalstīs. Informāciju par Latvijas diplomātiskajām un konsulārajām pārstāvniecībām ārvalstīs skatīt <http://www.mfa.gov.lv/konsulara-informacija/2014-12-11-10-55-41/parstavniecibas-kas-izsniedz-vizas-celosanai-uz-latviju>.

Visprecīzāko informāciju par vīzu veidiem, to saņemšanas kārtību un izmaksām var uzzināt Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes mājaslapā [www.pmlp.lv](http://www.pmlp.lv) un Ārlietu Ministrijas Konsulārā departamenta mājaslapā <http://www.mfa.gov.lv/en/consular-information/entry-into-latvia>.

#### **TERMIŅUZTURĒŠANĀS ATĻAUJA**

Termiņuzturēšanās atļauju Latvijā ārzemniekam izsniedz saistībā ar nodarbinātību, komercdarbību, studijām un praksi, zinātnisko darbību, ģimenes saitēm u.c. iemesliem. Pastāv 29 dažādi iemesli, lai pieprasītu termiņuzturēšanās atļauju Latvijā.

### **Terminuzturēšanās atļauja nodarbinātajiem**

- Ja ārzemnieks ierodas Latvijā **uz darba līguma vai uzņēmuma līguma pamata**, vai, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu (tajā skaitā kā komercsabiedrības pārvaldes vai izpildinstitūcijas loceklis), terminuzturēšanās atļauju izsniedz **ne ilgāk kā uz pieciem gadiem**.

### **Terminuzturēšanās atļauja augsti kvalificētiem speciālistiem - Eiropas Savienības zilā karte**

- Ja ārzemniekam ir augsta kvalifikācija, kuru apliecina vismaz trīs gadu studijas augstākajā izglītības līmenī specialitātē vai nozarē, viņš/a var saņemt terminuzturēšanās atļauju-Eiropas Savienības zilo karti. To izsniedz uz laiku, kas nepārsniedz 5 gadus.

### **Terminuzturēšanās atļauja komersantiem un investoriem**

- Ja ārzemnieks ierodas Latvijā kā **komercregistrā reģistrēts individuālais komersants**, terminuzturēšanās atļauju izsniedz **uz laiku, kas nepārsniedz piecus gadus**.
- Ja ārzemnieks ir **ārvalsts komersanta pārstāvniecības pārstāvis**, tad terminuzturēšanās atļauju izsniedz **uz laiku, kas nepārsniedz četrus gadus**.
- Ja ārzemnieks ierodas Latvijā kā komercregistrā reģistrēts **valdes vai padomes loceklis, prokūrists, administrators, likvidators vai personālsabiedrības biedrs**, kam ir tiesības pārstāvēt personālsabiedrību, vai persona, kura pilnvarota pārstāvēt komersantu (ārvalsts komersantu) darbībā, kas saistītas ar filiāli, tad terminuzturēšanās atļauju izsniedz **uz pilnvaru termiņu, bet ne ilgāk kā uz pieciem gadiem**. Šai komercsabiedrībai vai ārzemju komersanta filiālei ir jābūt ierakstītai komercregistrā ne mazāk kā vienu gadu pirms uzturēšanās atļaujas pieprasīšanas, un tai ir jāveic aktīva saimnieciskā darbība, kas dod ekonomisko labumu Latvijai.
- Ja ārzemnieks Latvijā **ir iegādājies nekustamo īpašumu un viņam pieder nekustamais īpašums**, tad terminuzturēšanās atļauju izsniedz **uz laiku, kas nepārsniedz piecus gadus**. Šajā situācijā nekustamā īpašuma kopējā vērtība nedrīkst būt mazāka par 250 000 EUR, un **šī īpašuma sastāvā nevar ietilpt lauksaimniecībā izmantojamā vai meža zeme**. Šāda nekustamā īpašuma kadastrālā vērtība iegādes brīdī nedrīkst būt zemāka par 80 000 EUR. Ja kadastra vērtība ir zemāka, ir nepieciešams sertificēta nekustamā īpašuma vērtētāja apstiprinājums, ka nekustamā īpašuma tirgus vērtība nav mazāka par 250 000 EUR. Lai saņemtu terminuzturēšanās

atļauju, tās saņēmējam nedrīkst būt bijuši nekustamā īpašuma nodokļu maksājumu parādi. Šis īpašums ir jāiegādājas no Latvijas Republikā vai Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā reģistrētas juridiskās personas, kura Latvijas Republikā ir nodokļu maksātājs; vai no fiziskās personas, kura ir Latvijas pilsonis, Latvijas nepilsonis, Eiropas Savienības pilsonis vai ārzemnieks, kurš Latvijas Republikā uzturas ar derīgu Latvijas Republikā izsniegtu uzturēšanās atļauju. **Ja termiņuzturēšanās atļauja tiek pieprasīta pirmo reizi, tad valsts budžetā ir jāiemaksā 5% no nekustamā īpašuma vērtības!**

- Ja ārzemnieks ir veicis **ieguldījumu kapitālsabiedrības pamatkapitālā**, to palielinot, vai veicis ieguldījumu kapitālsabiedrības pamatkapitālā, dibinot jaunu kapitālsabiedrību, tad termiņuzturēšanās atļauju izsniedz **uz laiku, kas nepārsniedz piecus gadus**. Šajā situācijā ieguldījumam ir jābūt vismaz 35 000 EUR, ja tā ir kapitālsabiedrība, kas nodarbina ne vairāk kā 50 darbinieku, un tās gada apgrozījums vai gada bilance nepārsniedz 10 miljonus EUR, un tā valsts un pašvaldību budžetā nodokļos samaksā ne mazāk kā 40 000 EUR; savukārt ieguldījumam ir jābūt vismaz 150 000 EUR, ja kapitālsabiedrība nodarbina vairāk nekā 50 darbinieku, un tās gada apgrozījums vai gada bilance pārsniedz 10 miljonus.
- Ja ārzemniekam ir **pakārtotas saistības ar Latvijas Republikas kredītiestādi** ne mazāk kā 280 000 EUR apmērā un ar šo kredītiestādi slēgtā darījuma termiņš nav mazāks par pieciem gadiem, termiņuzturēšanās atļauju izsniedz **uz laiku, kas nepārsniedz piecus gadus**. **Ja termiņuzturēšanās atļauja tiek pieprasīta pirmo reizi, tad valsts budžetā ir jāiemaksā 25 000 EUR!**

#### **Terminuzturēšanās atļauja ģimenes locekļiem**

- Ārzemnieka laulātajam vai viņa laulātā nepilngadīgajiem (arī aizbildnībā esošajiem bērniem) bērniem un aizgādībā esošajām personām termiņuzturēšanās atļauju izsniedz **uz ārzemniekam izsniegtās termiņuzturēšanās atļaujas laiku**. Ģimenes locekļiem, kuri ierodas pie ārzemnieka, kuram uzturēšanās atļauja ir izsniegta uz nodarbinātības pamata, ir nepieciešams uzaicinātāja, piemēram, darba devēja izsaukums.
- Ārzemnieki, kuri ir Latvijas pilsoņa vai Latvijas nepilsoņa, vai pastāvīgās uzturēšanās atļauju saņēmuša ārzemnieka radnieki līdz trešajai pakāpei taisnā līnijā vai līdz trešajai pakāpei sānu līnijā, vai arī ir svainis līdz trešajai pakāpei, termiņuzturēšanās atļauju var saņemt **reizi kalendārā gadā uz laiku, kas nepārsniedz sešus mēnešus**.

#### **Terminuzturēšanās atļauja zinātniskās darbības veikšanai**

- Ja termiņuzturēšanās atļauju izsniedz **sakarā ar zinātnisko sadarbību** institūcijā, kas reģistrēta Latvijas zinātnisko institūciju reģistrā, tad to izsniedz uz laiku, kāds minēts zinātniskās sadarbības līgumā, **bet ne ilgāk kā uz pieciem gadiem.**

### **Termiņuzturēšanās atļauja studentiem un praktikantiem**

- Ja termiņuzturēšanās atļauju izsniedz Latvijas Republikā akreditētas izglītības iestādes audzēknim vai pilna laika studentam, tad to izsniedz uz mācību laiku.
- Ja termiņuzturēšanās atļauju izsniedz **saistībā ar audzēkņu vai studentu apmaiņu, praksi vai stažēšanos** kādā no Latvijas Republikas izglītības iestādēm vai Latvijā reģistrētām komercsabiedrībām, tad to izsniedz **uz laiku, kas nepārsniedz vienu gadu.**

### **Citi gadījumi**

Termiņuzturēšanās atļauju var saņemt arī gadījumos:

- ja ārzemnieks plāno ārstēšanos stacionārā ārstniecības iestādē. Šajā gadījumā termiņuzturēšanās atļauju izsniedz uz laiku, kāds norādīts līgumā ar attiecīgo iestādi.
- ja ārzemniekam nepieciešams veikt reliģisko darbību. Šajā gadījumā termiņuzturēšanās atļauju izsniedz uz laiku, kas nepārsniedz vienu gadu.
- ja ārzemnieks ir iesaistīts starptautiskā projektā, kurā piedalās Latvijas Republika; vai arī sniedz palīdzību Latvijas Republikas valsts vai pašvaldību institūcijām.
- ja ārzemniekam ir derīga citā Eiropas Savienības dalībvalstī izsniegta Eiropas Savienības pastāvīgās uzturēšanās atļauja un viņam/ai nav pamata pieprasīt atļauju saistībā ar iepriekšminētajiem iemesliem.

**Termiņuzturēšanās atļauja, kuras derīguma termiņš ir ilgāks par vienu gadu, katru gadu ir jāreģistrē Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē. Precīzu informāciju par uzturēšanās atļaujas reģistrēšanas kārtību atradīsiet [www.pmlp.gov.lv](http://www.pmlp.gov.lv) sadaļā "Uzturēšanās atļaujas".**

### **Termiņuzturēšanās atļaujas saņemšana**

Dokumentus termiņuzturēšanās atļaujas pieprasīšanai iesniedz Latvijas diplomātiskajās un Konsulārajās pārstāvniecībās ārvalstīs. Kad ārzemnieks būs saņēmis pozitīvu lēmumu par termiņuzturēšanās atļaujas piešķiršanu, viņš/a saņems vienreizēju vīzu iebraukšanai Latvijā.

Iebraucot Latvijā, ārzemniekam noteiktā laikā būs personīgi jāierodas Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, lai tur saņemtu uzturēšanās atļauju.

**Kādos gadījumos dokumentus termiņuzturēšanās atļaujas saņemšanai var iesniegt Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē?**

Ārzemnieks vai viņa laulātais un aizgādībā esošās personas var iesniegt dokumentus termiņuzturēšanās atļaujas pieprasīšanai Latvijā Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, ja ārzemnieks:

- uzturas Latvijā ar derīgu uzturēšanās atļauju;
- likumīgi uzturas Latvijā un citā Eiropas Savienības dalībvalstī un ir ieguvis Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja uzturēšanās statusu;
- ir ģimenes loceklis Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusa ieguvējam (un ģimene izveidota pirms tika lūgta uzturēšanās atļauja);
- ir no valsts, ar kuru Latvijai ir bezvīzu režīms;
- ir saņēmis citā Šengenas līguma valstī izsniegtu uzturēšanās atļauju, kas ir derīga;
- uzturas Latvijā ar derīgu vīzu un ir saņēmis darba atļauju Latvijā, vai arī ir augsti kvalificēts nodarbinātais, kurš pieprasa Eiropas Savienības zilo karti.

**Termiņuzturēšanās atļaujas saņemšanas procedūra var aizņemt 2 līdz 3 mēnešus!**

**Lietas, kas jāzina iesniedzot dokumentus termiņuzturēšanās atļaujai:**

- Lai saņemtu termiņuzturēšanās atļauju, ja ārzemnieks plāno Latvijā mācīties, strādāt vai apvienoties ar savu ģimeni, viņam/ai būs nepieciešams darba devēja, mācību iestādes vai radnieka izsaukums. Izsaukums ir derīgs sešus mēnešus pēc tā izsniegšanas.
- Ārvalstīs izsniegtajiem dokumentiem, piesakoties termiņuzturēšanās atļaujai, ir jābūt legalizētiem.
- Dokuments, kas apliecina nepieciešamo iztikas nodrošinājumu, ir derīgs trīs mēnešus pēc tā izsniegšanas.
- Darba izsaukums ir derīgs trīs mēnešus pēc tā izsniegšanas.
- Izziņa par rentgenoloģiskās vai fluorogrāfiskās izmeklēšanas rezultātiem ir derīga gadu pēc tās izsniegšanas.
- Jāuzrāda derīga veselības apdrošināšanas polise.
- Termiņuzturēšanās atļaujai nepieciešamos dokumentus var iesniegt latviešu, angļu, franču, krievu un vācu valodās.

### **3.2. Pastāvīgās uzturēšanās atļauja un Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statuss**

Ja ārzemnieks ir nepārtraukti nodzīvojis Latvijā piecus gadus ar termiņuzturēšanās atļauju, viņam/ai ir tiesības saņemt pastāvīgās uzturēšanās atļauju vai Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusu Latvijā. Nepārtraukta dzīvošana Latvijā nozīmē, ka vismaz piecus gadus pirms pastāvīgās uzturēšanās atļaujas vai Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusa pieprasījuma iesniegšanas, ārzemnieks nav uzturējies ārpus Latvijas Republikas ilgāk par sešiem secīgiem mēnešiem, vai kopā nav bijis ārpus Latvijas ilgāk kā 10 mēnešus Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanas gadījumā, un 12 mēnešus pastāvīgās uzturēšanās atļaujas iegūšanas gadījumā. Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde atsevišķās situācijās, piemēram, slimības gadījumā, var attaisnot arī ilgāku prombūtni.

Abas uzturēšanās atļaujas, ārzemniekam dzīvojot Latvijā, nodrošina daudz plašākas sociālās un ekonomiskās tiesības, TOMĒR ārzemniekam ar šo statusu nav tiesības piedalīties Latvijas pašvaldību un parlamenta vēlēšanās. Pastāvīgā uzturēšanās atļauja ir piemērota, ja ārzemnieks pamatā vēlas dzīvot un uzturēties Latvijā. Savukārt ES pastāvīgā iedzīvotāja statuss ārzemniekam ir piemērots, ja viņš/a plāno dzīvot un strādāt vairākās ES dalībvalstīs, jo trešās valsts pilsonis, kurš Latvijā ieguvis ES pastāvīgā iedzīvotāja statusu, pēc viena nostrādāta gada kādā citā ES valstī var brīvi mainīt darba devēju.

Lai saņemtu pastāvīgās uzturēšanās vai Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusu, ārzemniekam būs jākārt latviešu valodas zināšanu pārbaudes eksāmens A2 līmenī un jāpierāda iztikas līdzekļu esamība vismaz valstī noteiktās minimālās algas apmērā.

### **3.3. Studentu nodarbinātība**

Ārzemniekiem, kuri Latvijā ierodas pilna laika studiju nolūkā akreditētā izglītības iestādē, tiks izsniegta termiņuzturēšanās atļauja ar tiesībām strādāt 20 stundas nedēļā. Viņa/as uzturēšanās atļaujā būs ieraksts - „Tiesības strādāt 20h nedēļā”. Viņam/ai ir tiesības strādāt pie jebkura darba devēja.

### 3.4. Veselības aprūpe

Saskaņā ar Latvijas tiesisko regulējumu Latvijā **valsts garantēto medicīnisko palīdzību var saņemt** (1) Latvijas pilsoņi, (2) Latvijas nepilsoņi, (3) ES dalībvalstu, EEZ valstu un Šveices pilsoņi, kuri Latvijā uzturas sakarā ar nodarbinātību vai kā pašnodarbinātas personas, kā arī viņu ģimenes locekļi, (4) ārvalstnieki, kuriem ir pastāvīgās uzturēšanās atļauja Latvijā, (5) bēgļi un personas, kurām piešķirts alternatīvais statuss, (6) aizturētajām, apcietinātajām un ar brīvības atņemšanu notiesātajām personām.

Ārvalstnieki, kuri Latvijā ierodas no valsts, kas nav ES un EEZ valsts vai Šveices pilsoņi un Latvijā uzturas ar termiņuzturēšanās atļauju (turpmāk tekstā - ārvalstnieki), tajā skaitā bērni, NEVAR saņemt valsts garantēto medicīnisko palīdzību! Veselības aprūpes pakalpojumi šai ārvalstnieku grupai ir jāapmaksā pašiem un/vai ir jāizmanto privātā veselības apdrošināšana!

Turpretim Latvijas pilsoņu un Latvijas nepilsoņu laulātie, kuriem ir Latvijā izsniegta termiņuzturēšanās atļauja, no valsts pamatbudžeta līdzekļiem bez maksas var saņemt valsts apmaksāto grūtnieču aprūpi un dzemdību palīdzību.

Visiem iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu imigrācijas statusa ir pieejamas bezmaksas ārsta konsultācijas pa telefonu 66016001 latviešu, angļu un krievu valodā. Šo pakalpojumu nodrošina Nacionālais Veselības dienests (NVD). Šis pakalpojums ir pieejams darba dienās no plkst. 17:00 līdz 8:00, un brīvdienās un svētku dienās – visu diennakti.

#### **Neatliekamā medicīniskā palīdzība (03 vai 112)**

Ārvalstniekiem un viņu bērniem, kuri Latvijā ierodas no valsts, kas nav ES vai EEZ dalībvalsts vai Šveice un Latvijā uzturas ar termiņuzturēšanās atļauju, neatliekamās medicīniskās palīdzības pakalpojumi ir jāapmaksā pašiem vai veselības apdrošināšanas kompānijai, kurā persona ir apdrošināta.

Izņēmums ir Ukrainas pilsoņi un Krievijas pensionāri, kuri neatliekamo medicīnisko palīdzību var saņemt par brīvu saskaņā ar starpvaldību līgumā noteiktu vienošanos.

#### **Veselības aprūpes sistēma**

Stacionāros un ambulatoros veselības aprūpes pakalpojumus Latvijā nodrošina valsts, pašvaldību, privātās institūcijas un pašnodarbināti ārsti. Valsts nosaka obligātās prasības ārstniecības iestādēm un regulē to darbību. Privātās veselības aprūpes institūcijas pacientam piedāvā lielāku pakalpojumu izvēles brīvību.



Veselības aprūpes sistēmu Latvijā var iedalīt trīs līmeņos:

**Primārā veselības aprūpe.** Šajā līmenī pacientam ir pirmā saskare ar veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju. Primāro veselības aprūpi sniedz ģimenes ārsti, pediatri, medicīnas māsas, ārstu palīgi, vecmātes un zobārsti. Primārās veselības aprūpes pakalpojuma sniedzējs var būt neatkarīgs (privāts) pakalpojuma sniedzējs vai strādāt privātā vai publiskā ambulatorajā veselības aprūpes iestādē. Ģimenes ārsts kopā ar sertificētu māsu vai sertificētu ārsta palīgu var nodrošināt pacienta veselības aprūpi gan ģimenes ārsta prakses vietā, gan pacienta dzīvesvietā. Ārvalstniekam ar termiņuzturēšanās atļauju ir tiesības brīvi izvēlēties, kuru ģimenes ārstu vai speciālistu apmeklēt. Lai reģistrētos pie ģimenes ārsta, kopā ar jūsu izvēlēto ģimenes ārstu ir jāaizpilda vienošanās divos eksemplāros. Ja neapmierina sadarbība ar ģimenes ārstu, pacientam ir tiesības jebkurā mirklī pārreģistrēties pie cita ģimenes ārsta.

**Sekundārās veselības aprūpes līmenī** pacients apmeklē ārstu – speciālistu vai ārstējas slimnīcā. Šajā līmenī orientācija ir uz neatliekamu, akūtu vai plānveida veselības aprūpi. Šos pakalpojumus sniedz valsts, pašvaldību un privātās institūcijas.

Ārvalstniekam ar termiņuzturēšanās atļauju, kurš nesaņem valsts garantētos veselības aprūpes pakalpojumus, ir tiesības griezties pie ārsta – speciālista bez ģimenes ārsta nosūtījuma. Samaksa par pakalpojumu dažādās institūcijās atšķiras.

Tiesības nosūtīt pacientu uz stacionāru plānveida ārstēšanai jeb slimnīcu ir primārās aprūpes ārstam vai speciālistam. Uzturēšanās slimnīcā ir maksas pakalpojums. Uzturēšanās slimnīcā vienu dienu Latvijā maksā vidēji 10 EUR. Šajā cenā ietilpst palāta, ēdināšana, medikamenti, atsevišķās slimnīcās arī laboratorijas analīzes un izmeklējumi; šajā cenā nav iekļauta samaksa par ārstu-speciālistu pakalpojumiem.

**Augsti specializēti veselības aprūpes** pakalpojumi ir tādi, kurus nodrošina vienas vai vairāku medicīnas nozaru speciālisti ar papildus kvalifikāciju. Šajā līmenī tiek ārstēti pacienti, kuriem ir bīstamas un retas slimības un kuru ārstēšanai ir nepieciešama dārga un unikāla tehnoloģija.

### **Veselības apdrošināšana**

Saskaņā ar „Ārzemnieku veselības apdrošināšanas noteikumiem” ārvalstniekam ir tiesības ieceļot un uzturēties Latvijas Republikā, ja viņam ir derīga veselības apdrošināšanas polise, kas garantē ar veselības aprūpi saistīto izdevumu segšanu Latvijas Republikā. **Veselības apdrošināšanas polise ir jāuzrāda, lai saņemtu termiņuzturēšanās atļauju.**

Veselības apdrošināšanas polise, lai saņemt uzturēšanās atļauju Latvijā, nav nepieciešama personām, kuras pieprasa pastāvīgo uzturēšanās atļauju, ir ģimenes loceklis Eiropas Savienības dalībvalsts, Eiropas Ekonomikas zonas valsts vai Šveices Konfederācijas pilsonim, kura uzturēšanās mērķis Latvijas Republikā ir saistīts ar nodarbinātību, pašnodarbinātas personas aktivitātēm vai pakalpojumu sniegšanu.

Pieprasot vīzu vai uzturēšanās atļauju, polisē norādītais minimālais apdrošinātāja atbildības limits apdrošināšanas periodā nedrīkst būt mazāks par 42 600 EUR. Polises derīguma termiņš nedrīkst būt mazāks par paredzamo ārzemnieka uzturēšanās termiņu Latvijas Republikā vai Latvijas Republikas un vienas vai vairāku citu Šengenas līguma dalībvalstu teritorijā.

Polisei ir jāgarantē: neatliekamā medicīniskā palīdzība; dzīvībai vai veselībai bīstama kritiska stāvokļa ārstēšana stacionārā; transportēšana uz tuvāko ārstniecības iestādi abos iepriekšminētajos gadījumos; transportēšana nogādāšanai atpakaļ izcelsmes valstī smagas slimības vai nāves gadījumā.

### **Veselības aprūpes pakalpojumu ģeogrāfiskā pieejamība**

Primāros veselības aprūpes pakalpojumus Latvijā var saņemt katrā pašvaldībā. Sekundāros veselības aprūpes un augsti specializētos veselības aprūpes pakalpojumus var saņemt galvenokārt lielākajās Latvijas pilsētās.

### **Bērnu veselības aprūpes iestādes**

Lielākās specializētās **bērnu daudzprofilu ārstniecības iestādes** Latvijā atrodas Rīgā: Bērnu klīniskās universitātes slimnīca: Novietne Torņakalnā, Vienības gatve 45, Rīga, LV-1004; Novietne Gaiļezērā, Juglas iela 20, Rīga, LV-1079.

### **Pacienta tiesības: sūdzības par nekvalitatīvi sniegtiem veselības aprūpes pakalpojumiem**

Latvijas „Ārstniecības likums” noteic, ka pacientam ir tiesības viņam saprotamā veidā saņemt no ārsta informāciju par savas slimības diagnozi, savu izmeklēšanas un ārstēšanas plānu, kā arī par citām ārstēšanas metodēm, prognozi un ārstēšanas procesu. Tāpat pacientam ir tiesības pilnībā vai daļēji atteikties no piedāvātās izmeklēšanas vai ārstēšanas, to apliecinot ar parakstu. Šis likums garantē arī pacienta tiesības saņemt informāciju par veselības aprūpes kvalitāti.

Sūdzības par veselības aprūpes pakalpojumu kvalitāti var iesniegt Veselības Inspekcijai. Inspekcija aizstāv pacientu intereses, izskata sūdzības, iesniegumus un priekšlikumus veselības

aprūpes jomā un soda nekvalitatīvu veselības aprūpes pakalpojumu sniedzējus. Sūdzības par pārkāpumiem veselības aprūpes jomā var iesniegt arī Tiesībsarga birojam un Pacientu Obudam.

### **NVO, kas darbojas veselības aprūpes jomā**

Latvijā darbojas vairākas nevalstiskās organizācijas, kas sadarbojas ar iedzīvotājiem, kuriem ir specifiskas veselības aprūpes vajadzības, aizstāv viņu tiesības un intereses. Nevalstiskā organizācija Ziedot.lv atbalsta dažādus sociālus un veselības projektus, un palīdz atrast tiem nepieciešamo finansējumu.

## **3.5. Izglītība**

### **Pirmsskolas izglītība**

- Latvijā 5 un 6 gadus vecu bērnu sagatavošana pamatskolai ir obligāta, taču mācības bērnudārzā pēc vecāku izvēles var uzsākt ātrāk.
- Pirmsskolas izglītības programmas piedāvā valsts un pašvaldību, kā arī privāti bērnudārzi un skolas. Pirmsskolas izglītību bērniem ar speciālajām vajadzībām īsteno speciālajās pirmsskolas izglītības iestādēs.
- Valsts un pašvaldību izglītības iestādes ir bez maksas, taču vecākiem ir jāmaksā par bērna ēdināšanu.

#### **Lai pieteiktu bērnu pirmsskolas izglītības iestādē:**

- Bērnu var pieteikt rindā bez maksas elektroniski Rīgas pašvaldības portālā [www.eriga.lv](http://www.eriga.lv) sadaļā „Reģistrācija pirmsskolai”. Šis pakalpojums šobrīd ir pieejams tikai latviešu valodā.
- Piesakot bērnu valsts vai pašvaldību bērnudārzam, vecākiem ir jāreķinās ar garām rindām. Nereti bērns tiek pieņemts divus līdz trīs gadus pēc pieteikšanās.
- Ieteicams bērnu bērnudārzā pieteikt uzreiz pēc dzimšanas vai ierodoties Latvijā no ārvalstīm, tiklīdz ir saņemta dzīvesvietas deklarācijas izziņa.
- Privātajos bērnudārzos un skolās nav garu rindu bērnu uzņemšanai. Maksa mēnesī ir aptuveni 300 – 350 EUR, iekļaujot ēdināšanu. Informāciju par privātajiem bērnudārzjiem Rīgā meklējiet [www.privatapirmsskola.lv](http://www.privatapirmsskola.lv) (informācija pieejama latviešu un angļu valodā).

## **Pamatizglītība un vidējā izglītība**

- Pamatizglītības programmas apguvi bērni Latvijā uzsāk septiņu gadu vecumā gan valsts un pašvaldību, gan privātās skolās.
- Pamatizglītība ir obligāta, un tās ilgums ir 9 gadi.
- Pamatizglītības programmu var īstenot šādas izglītības iestādes: (1) sākumskola, kas piedāvā pirmo sešu klašu izglītības programmu, (2) pamatskola, kas īsteno pilnu pamatizglītības programmu, (3) vidusskola, kas var īstenot pilnu pamatizglītības programmu, kā arī apvienot ar profesionālās izglītības programmu, kā arī (4) speciālās izglītības iestādes, internātskolas, vakarskolas, ģimnāzijas, sākot no 7.klases u.c.

Latvijā ir divu veidu vidējās izglītības programmas: (1) vispārējās vidējās un (2) profesionālās vidējās izglītības programma.

- Vispārējās vidējās izglītības programmā ir pieejami trīs virzieni: (1) vispārīzglītojošais virziens, (2) humanitārais un sociālais virziens, (3) matemātikas, dabas zinību un tehnikas virziens.
- Profesionālās vidējās izglītības programmas piedāvā profesionālo ievirzi, piemēram, mākslā, mūzikā, komerczinībās, medicīnā u.t.t.
- Katras vidējās izglītības programmas saturu veido 8 obligātie priekšmeti un 3-6 izvēles priekšmeti. Skola var piedāvāt dažus izvēles priekšmetus apgūt arī padziļināti.
- Vispārējās vidējās izglītības programmas ir akadēmiski orientētas, to pamatuzdevums ir sagatavot tālākām studijām augstskolā, bet profesionālās vidējās izglītības programmas ir vairāk orientētas uz profesionālās kvalifikācijas iegūvi.
- Ja bērnam ir īpašas vajadzības, viņš/a var mācīties speciālās izglītības iestādē, kas pielāgota skolēniem ar kustību, dzirdes, redzes un valodas traucējumiem.

### **Lai reģistrētu bērnu skolā:**

- Vecākiem ir jāiesniedz iesniegums un jāuzrāda bērna dzimšanas apliecība vai dokuments, kurā norādīts bērna personas kods, un vecāka personu apliecinošu dokumentu (aizbildnim – lēmums, kas apliecina aizbildnības nodibināšanas faktu).
- Skolas direktors līdzās šiem dokumentiem var pieprasīt dokumentu, kas apliecina skolēna iepriekš apgūto mācību saturu, kā arī var veikt bērna zināšanu pārbaudi. Tas ir nepieciešams,

lai noteiktu, kurā klasē skolēnu uzņemt. Skolas vadība var noteikt arī papildus nodarbības, lai veicinātu skolēna ātrāku iekļaušanos jaunajā mācību iestādē.

- Valsts un pašvaldību skolās mācības ir bez maksas, taču privātajās skolās maksa sasniedz aptuveni 1000 – 1200 EUR gadā.

Informāciju par privātajām vispārīzglītojošām skolām meklējiet [www.privatskolas.lv](http://www.privatskolas.lv)

### **Augstākā izglītība**

- Latvijā augstāko izglītību var iegūt gan valsts, gan privātajās augstskolās.
- Lai iestātos augstskolā, ir nepieciešams atestāts par vispārējo vidējo izglītību vai diploms par profesionālo vidējo izglītību.
- Atsevišķās studiju programmās, ja vidējās izglītības atestāts/diploms ir iegūts ārvalstīs, šis dokuments ir jāiesniedz ekspertīzei Akadēmiskās informācijas centram ([www.aic.lv](http://www.aic.lv)).
- Lai iestātos augstskolā, studentiem var būt jākārtos iestājpārbaudījumi. Visprecīzāko informāciju par uzņemšanas noteikumiem jāmeklē attiecīgās augstskolas mājas lapā vai sazinoties ar attiecīgo augstskolu.

Augstāko izglītību var iegūt akadēmiskā vai profesionālā augstākās izglītības programmā.

- Akadēmiskās programmas ir orientētas uz teorētisku zināšanu apguvi un šo zināšanu pielietošanu dažādu fenomenu pētniecībā. Pēc šo programmu apguves students iegūst bakalaura, maģistra vai doktora zinātnisko grādu.
- Profesionālās programmas ir orientētas uz praktisku profesionālu iemaņu apguvi. Pēc šādas programmas apguves students iegūst bakalaura vai maģistra profesionālo grādu, vai profesionālo kvalifikāciju. Akadēmiskās programmas var apgūt tikai universitātēs vai augstskolās. Profesionālās studiju programmas var apgūt arī koledžās.

**Latvijā var apgūt augstākās izglītības studiju programmas latviešu, angļu un krievu valodā.**

## **Tiesības uz bezmaksas izglītību**

Ārzemniekiem, kuriem ir derīga uzturēšanās atļauja Latvijas Republikā, ir tiesības uz valsts nodrošinātu bezmaksas pamatizglītību un vidējo izglītību. Par augstākās izglītības programmu apguvi ārzemnieki un bezvalstnieki maksā saskaņā ar noslēgto līgumu ar attiecīgo izglītības iestādi.

## **Izglītības ieguves valoda**

Valsts un pašvaldību izglītības iestādēs izglītību iegūst latviešu valodā. Citā valodā izglītību var iegūt privātās izglītības iestādēs, kā arī valsts un pašvaldību izglītības iestādēs, ja tajās tiek īstenotas mazākumtautību izglītības programmas. Tomēr arī privātajās skolās, kā arī valsts un pašvaldību iestādēs, kas īsteno mazākumtautību izglītības programmu, bērni apgūst latviešu valodu. Latvijā nevar iegūt diplomu par pamatizglītību vai vidējo izglītību, ja netiek nokārtots latviešu valodas zināšanu pārbaudījums.

Latvijā ir vairākas vispārējās izglītības iestādes, kas īsteno mazākumtautību izglītības programmas. Latvijā mazākumtautību izglītības programmas ir pieejamas astoņās mazākumtautību valodās: krievu, poļu, ebreju, ukraiņu, igauņu, lietuviešu, romu un baltkrievu valodā. Pamatskolas līmenī skolās vai klasēs, kas īsteno mazākumtautību programmu, daļa mācību stundu notiek mazākumtautību valodā un daļa latviešu valodā. Vidusskolas līmenī 60% mācību stundu notiek latviešu valodā, bet 40% mazākumtautību valodā.

Augstāko izglītību Latvijā valsts augstskolās var iegūt latviešu valodā un angļu valodā, bet privātajās augstskolās - latviešu, angļu un krievu valodā.

## **3.6.Latviešu valodas apguve**

Šobrīd ārzemniekiem netiek piedāvātas valsts apmaksātas regulāras latviešu valodas apguves programmas. Rīgas dome ik pa laikam piedāvā bezmaksas latviešu valodas kursus Rīgas iedzīvotājiem.

- Plašāku informāciju meklējiet Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamentā <http://www.iksd.riga.lv/public/31288.html>
- Pieaugušajiem bezmaksas valodas kursus dažādām mērķauditorijām piedāvā Nodarbinātības valsts aģentūra [www.nva.gov.lv](http://www.nva.gov.lv).

Latviešu valodu var apgūt privātos valodu mācību centros vai individuāli pie latviešu valodas pasniedzēja. Pasniedzēju var atrast, sazinoties ar privātajiem valodu mācību centriem.

Ārvalstu studentiem, kuri Latvijā ierodas studēt, latviešu valodas kursi tiek piedāvāti izvēlētās mācību programmas ietvaros.

**Nevalstiskā organizācija "Patvērums "Drošā māja"" piedāvā apgūt latviešu valodu Moodle vidē. Plašāku informāciju par šo pakalpojumu var atrast:**

<http://patverums-dm.lv/lv/moodle-vide> (latviešu valodā)

<http://patverums-dm.lv/en/platform-moodle> (angļu valodā)

<http://patverums-dm.lv/ru/sreda-moodle> (krievu valodā)

Latviešu valodas aģentūra piedāvā vairākus interneta resursus latviešu valodas apguvei. Plašāku informāciju par tiem atradīsiet: <http://maciunmacies.valoda.lv/>

### 3.7.Likumi un noteikumi, kuri katram būtu jāzina!

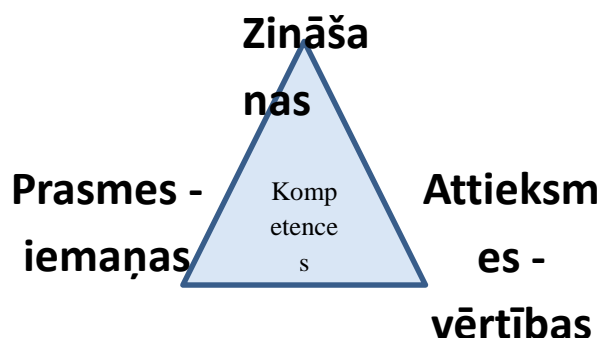
- Smēķēšana aizliegta tuvāk par 10 m no valsts un pašvaldību iestāžu ieejām, kā arī sabiedriskā transporta pieturvietās.
- Visā valsts teritorijā alkohola tirdzniecība aizliegta no plkst. 22:00 – 8:00.
- Sabiedriskās vietās aizliegts atrasties ar atvērtām alkoholisko dzērienu pudelēm un lietot šos dzērienus.
- Sods paredzēts par dabisko vajadzību kārtošanu tam neparedzētās vietās.

## 4.Starpkultūru kompetences un emocionālā inteligence

### Kompetences

Profesionālās kompetences, tāpat kā personiskās, norāda uz kvalitātes īpašībām, kuras piemīt vai nepiemīt konkrētai personai. Kompetences apzīmē trīs komponentes (zināšanas, prasmes un iemaņas, attieksmes) kopsakarību, kur viena – papildina otru. Ja kāda no tām nepiemīt, tad grūti būtu pierādīt, ka cilvēks ir pietiekoši kompetents šajā jomā, piemēram, ja sociālam darbiniekam ir laba izglītība un metožu pārzināšana, taču nav atbilstošas attieksmes pret klientu, tad viņa kompetenci varētu apšaubīt.

„Trīs komponentu kompetences” modeli izmanto ikvienā mūžizglītības jomā, t.sk.



profesionālās kvalifikācijas noteikšanas jomā, izglītības modeļu veidošanā.

### **Dažādības kompetences<sup>1</sup>**

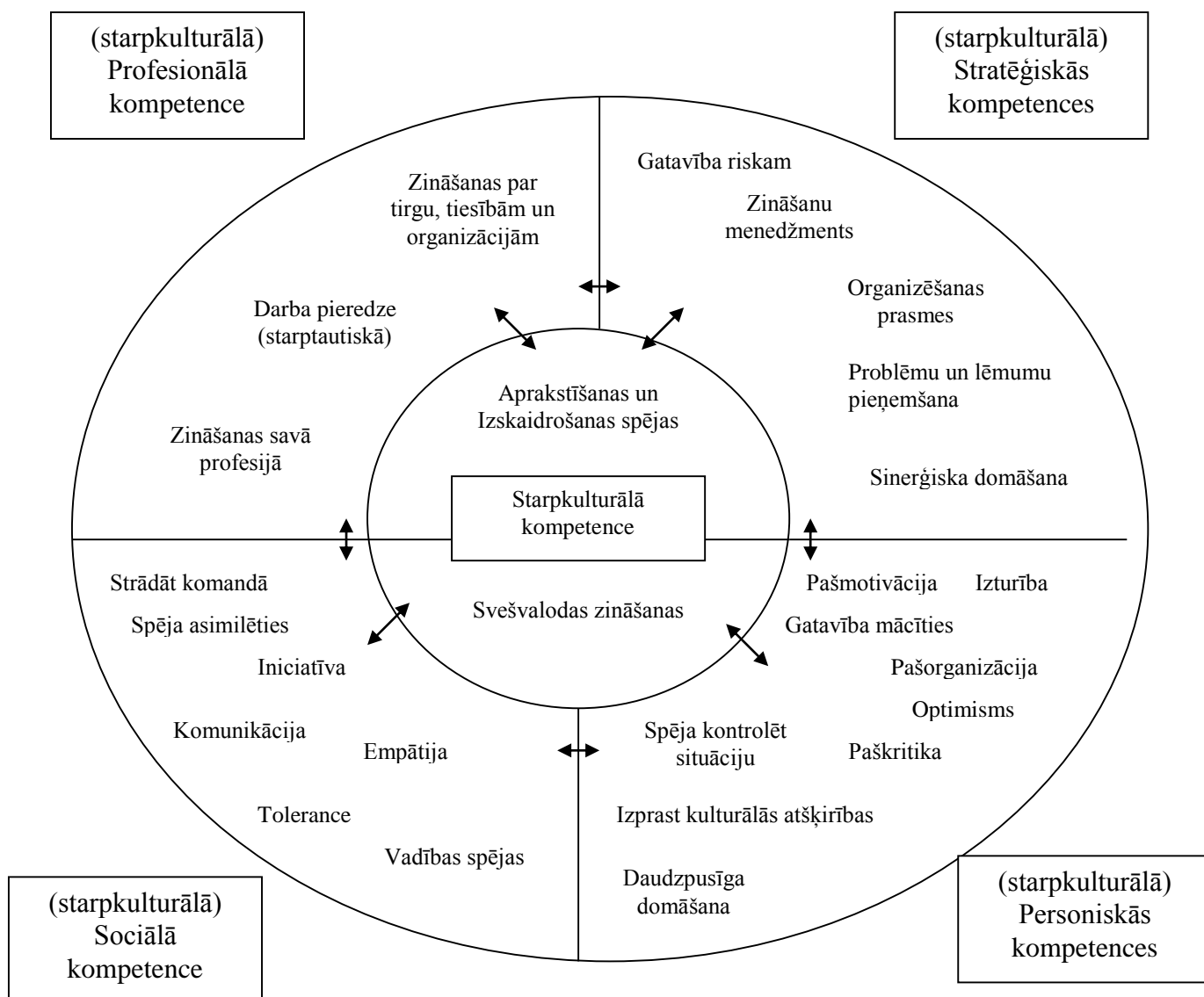
1. Zināšanas par savu „kultūras bagāžu”. Jūtīguma attiecībā uz dažādību attīstīšanās.
2. Zināšanas par uzskatiem/priekšstatiem citās kultūrās.
3. Atklāsme par saviem un „citu” standartiem un vērtībām, spējas izdarīt iejaukšanos, balstoties uz šīm atklāsmēm un prasme rīkoties brīvi no savu standartu uzspiešanas.
4. Spējas „ieslēgt” perspektīvas, lai pamanītu izstumšanas vai nevienlīdzīgas attieksmes, iesaistīties dialogā par to. Atvērtība citām perspektīvām.
5. Spējas iejaukties diskriminācijas gadījumos.
6. Būt spējīgam darboties ar dažādiem komunikācijas veidiem.
7. Vēlme izpētīt sevi.
8. Spējas tikt galā ar varu un dominanci, kad dažādība tiek apspriesta.
9. Spējas radīt telpu nezināšanai.
10. Spējas pārvērst domstarpības par vērtību.

---

<sup>1</sup> „Beschermjassen”(Coats for Protection or Guardian Coats), transcultural help to families, Kitlyn Tjin A Djie, ISBN 9789023243717



### J. Boltens Starpkulturālās kompetences modelis<sup>2</sup>



Minētais modelis parāda, kādas pamatprasmes ir nepieciešamas, lai izveidotu atbilstošu starpkulturālās attiecības.

<sup>2</sup> No I. Lazdas-Masulas sagatavotā „Diversity training” materiāla, LSIF - 2011

## CILVĒKREDZĒJUMS

“Attieksme” – ir viens no trīs kompetenci raksturojošiem. Profesionālo attieksmi pret citiem cilvēkiem sauc par “cilvēkredzējumu”, jo tieši uz tās mēs realizējam saskarsmi, izvēlamies vadības metodes, motivācijas metodes un veidojam institūcijas iekšējo un ārējo tēlu – atmosfēru. “Cilvēkredzējumā” tiek iekļauta pamatvērtība: CILVĒKS.

Lūdzu, padomā par to, kā tu redzi sevi un citus, un atzīmē ar „x” to, kā tu redzi sevi.

Jautājumi	es sevi redzu	es citus redzu
cilvēks ir slinks, laisks, vadāms un kontrolējams. cilvēkam nevar uzticēties un viņa darbu regulāri vajag kontrolēt.		
cilvēks ir čakls, drošs, brīvs savās izvēlēs, zinātkārs un atbildīgs. viņam var uzticēties un savu darbu viņš izpildīs labi, bez kontroles.		
cilvēka liktenis ir noteikts un nav iespējas to mainīt. likteņa noteicējs ir dievs vai kāds cits spēks, kas nepakļaujas cilvēka ietekmei.		
cilvēks ir spējīgs kaut ko darīt, ja saņem stimulu no ārienes, kas var būt gan pātagas sitiens, gan balva, piemēram: priekšnieks liek kaut ko darīt un tikai tad es daru, bet pašiniciatīvas man nav.		
cilvēka paša motivācija un viedoklis ir svarīgākais. cilvēks ir spējīgs pats pieņemt lēmumus, ietekmēt savu dzīvi un viņa dzīve veidojas no dažādām personiskām izvēlēm (riskiem) un sabiedrības mijiedarbības rezultāta.		

Ikdienā mēs varam saskarties ar „nolemtības” jēdzienu, kas „iekļaušanas” kontekstā tiek uzvertts kā lielākais psiholoģiskais un sabiedrības aizspriedumu šķērslis, piemēram, viņa dzīve jau „šūpulī” tika nolemta. Cilvēku un profesionālajā saskarsmē uzmanība jāpievērš attieksmei pret citiem cilvēkiem un sevi. Ja cilvēks sevi redz pēc:

1. **fundamentālās pieejas**, tas nozīmē, ka mans liktenis ir noteikts un man nav iespējas to mainīt, likteņa noteicējs ir Dievs vai kāds cits spēks, kurš nepakļaujas cilvēka ietekmei. Šāda pieeja bija ļoti izplatīta agrīnās vai dziļi reliģiozās sabiedrībās;
2. **bihevioreālās (uzvedības) pieejas**, tas nozīmē, ka cilvēks ir spējīgs kaut ko darīt, ja saņem stimulu no ārienes, ļoti izplatīta kastu un vergu sabiedrībā, mūsdienās tā tiek pielīdzināta slinkumam, piemēram: priekšnieks liek kaut ko darīt un tikai tad es daru, bet pašiniciatīvas nav;
3. **humānistiskās pieejas**, kas attīstījās 20. gs 30. gados, un kur uzsvars tika likts uz cilvēka paša motivāciju un viedokli, ka cilvēks ir spējīgs pats pieņemt lēmumus, ietekmēt savu dzīvi, un

viņa dzīve veidojas no dažādām personiskām izvēlēm (riskiem) un sabiedrības mijiedarbības rezultāta.

### **„X un Y” teorija:**

Cilvēkredzējums pārvaldes/vadības modelī pēc **D. McGregora** teorijas var būt:

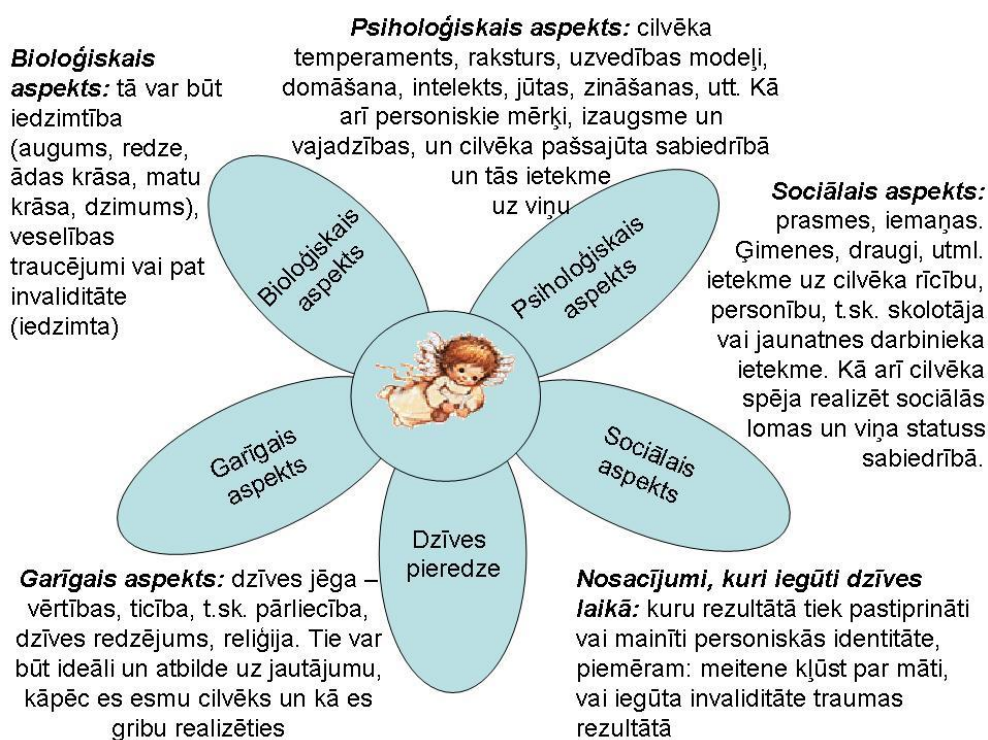
1. “x” teorija – cilvēks ir slinks, laisks, vadāms, kontrolējams.
2. “y” teorija – cilvēks ir čakls, drošs, brīvs savās izvēlēs, zinātkārs un atbildīgs.

### **Cilvēkredzējumu ietekmē mūsu „pašpietiekamība” / pašvērtējums un pasaules redzējums par lietu kārtību:**

1. Vai es nepārtraukti salīdzinu sevi ar citiem, pārdzīvodams, ka nespēju sasniegt viņu līmeni? Ja tas ir tā, jums jāsaprot, ka jebkurš cilvēks ir savādāks nekā visi pārējie un katram piemīt savi atšķirīgi talanti un spējas.
2. Vai es apbalvoju sevi par labi padarītu darbu? Ja ne, apgūstiet sevis apbalvošanas iemaņas. Piešķiriet sev pusdienas iecienītā, patīkamā restorānā vai uzdāviniet sev un savai draudzenei biļetes uz labu koncertu. Pievērsiet uzmanību arī iekšējam gandarījumam: uzsitiet pats sev uz pleca un izbaudiet mērķa sasniegšanas tīksmi.
3. Lielā mērā, mūsu attiecībām ar VARAS ietekmē mūsu „cilvēkredzējuma” principus. Vai mēs izmantojam „VARU” lai norādītu savu pārrakumu, statusu, utt. Vai apgrieztā modelī mēs atkāpjamies” no šiem principiem, jo kādam piemīt lielākā vara nekā man... Tas ietekmē mūs cilvēkredzējumu un saskarsmi ar citiem.

### **„BIO-PSIHO-SOCIĀLI Garīgais” modelis:**

Indivīda spēju iekļauties grupā, sabiedrībā var ietekmēt personiskie aspekti (faktori), tomēr indivīds spēj mainīt un ietekmēt virkni iemeslu, ja tos apzinās. Mūsdienās viens no populārākajiem „cilvēkredzējuma” definējumiem ir „BIO-PSIHO-SOCIĀLI Garīgais” būtnes pieejas:



**Sociālā iekļaušana** ir salīdzinoši jauns termins, kurš ir kā loģiska attīstības ķēde mūsdienu sabiedrībai, nomainot vārdus: segregācija, normalizācija, integrācija. Tas sevī iekļauj virkni jaunu CILVĒKREDZĒJUMU principus. Sociālā iekļaušana: ir aktīva abpusēja darbība, kuras rezultātā tiek dotas iespējas ikvienam sabiedrības loceklim, neskatoties uz viņa sociālo, veselības vai ekonomisko stāvokli, vai reliģisko un etnisko piederību, vai dzimumu tiek nodrošināt līdzvērtīga pieeja privilēģijām kā citiem sabiedrības locekļiem, garantējot visus sabiedrības attīstības aspektus pieejamību ikvienam.

Sociālā iekļaušana aktīvi ir sākusies 90-os gados, pie mums pēdējos 6-8 gadus, jo līdz tam ļoti aktīvi izmantojām vārdu „integrācija” vai „iespēju sniegšana”. Kas lielā mērā ir saistīts ar sabiedrības attīstību un izpratnes veidošanos:

1. **Izolācija – segregācija:** līdz pat 1970-iem gadiem plaši pārstāvēta institucionālā pieeja: visi atšķirīgie dzīvo šķirti, visspilgtāk iezīmē invaliditātes, migrantu, trūcīgo jomas.
2. **Iespēju došana – normalizācija:** cilvēktiesību vērtību attīstības rezultātā, īpašu uzmanību pievērša iespēju radīšanai, piemēram, melniem cilvēkiem braukt vienā transporta līdzeklī ar citiem.
3. **Integrācija – iekļaušana:** šī kustība attīstījās 1980-os gados. Integrāciju attiecināja pret visām sociālām grupām, kuras bija kaut kādā mērā minoritātes vai atšķirīgas. Negatīvākais integrācijas procesā ir tas, ka minoritātēm (cilvēkiem ar invaliditāti, etniskām, vai reliģiskām) bija jāpielāgojas pārējās sabiedrības normām un dzīves ritmam, tātad vienpusēji.
4. **Sociālā iekļaušana:** pamata atšķirība ir saistīta ar to, ka visām grupām jāmainās, gan lielām, gan mazām, lai veidotu jaunu sabiedrības formu. Varbūt tādēļ daudziem cilvēkiem, joprojām ir grūtības pieņemt „sociālo iekļaušanu”, jo viņiem ir jāmainās līdzīgi un jāmaina savi ieradumi kopā ar pārējiem!

**Sociālās iekļaušanas šķēršļi<sup>3</sup>**. Pastāv vairāki šķēršļi, kas rada sociālo atstumtību:

1. ***Izglītības pieejamības līmenis.*** Nav vienlīdzīgu iespēju, nav vienāds izglītības līmenis. Pieejamības trūkums.
2. ***Sociālie apstākļi:*** atrašanās izolēti un/vai neatbalstoša soc. Vide, ierobežoti resursi – salīdzinājumā ar citiem.
3. ***Ekonomiskie apstākļi:*** zemi ienākumi, zemi dzīves standarti, ilgstošs bezdarbs u.c. Turpinājuma veselības stāvokļa pasliktināšanās.
4. ***Kulturālie:*** imigrēšana, bēgļu gaitas, minoritātes, reliģija, valodas pielāgošanās problēma.
5. ***Ģeogrāfiskie:*** dzīvošana tālos laukos vai problēmzonās.

**8 tipiski darbības veidi, kādos organizācijas un cilvēki parasti atbild uz dažādību:**

1. **Samazina/palielina** – vai nu dažādību kādos aspektos palielina vai samazina.
2. **Noliegums** – samazina dažādību ar tās izstumšanu, piemēram „cilvēki zem ādas tiešām ir vienādi”.
3. **Asimilēšana** – samazina dažādību, uzstājot, ka „minoritātes” komponenti konfrontē ar dominējošo normām.
4. **Apspiešana** – samazina dažādību ar tās izstumšanu no apziņas. Indivīds zina par atšķirībām, bet apzināti izspiež no apzināšanās lauka. „neprasi un nestāsti. Piemēram, ASV militārajā policijā attiecībā uz seksuālo orientāciju. Dažkārt tiek noteikts kompānijās, ka politiskos vai reliģiskos jautājumus ir aizliegts apspriest.
5. **Izolešana** – dažādība tiek atzīta, taču tiek izveidoti apstākļi tā, ka tā tiek aizvirzīta prom. „mēs zinām, ka ir dažādība, lai viņa ir, bet to mēs nevēlamies redzēt. Piemēram, izvēloties telpas, darba laikus utt. Darba vidē var tikt rīkoti sociālie pasākumi tieši tajā laikā, lai „atšķirīgie” uz tiem netiktu.
6. **Tolerēšana** – šajā variantā pastāv telpa pilnīgi visām attieksmēm, taču ir neliela mijiedarbība un apmaiņa ar tām. Piemērs: „Šie „džeki” otrajā mājā ir pilnīgi traki, bet, šķiet, ka mums nāksies ar viņiem strādāt.” Dažkārt tie, kuri tolerē, jūtas augstsirdīgi, taču tie, kurus tolerē - pazemoti
7. **Attiecību veidošana** – izvēloties šo darbību, pamatā ir pieņemšanas un sapratnes attieksmes veidošana.

---

<sup>3</sup>(Eiropas Komisija, Iekļaušanas stratēģija CJ/04/2003-EN)

8. **Savstarpēja adaptēšanās sekmēšana** – šis vieds ir balstīts uz pamatīgu prasību izpratni. Svarīga ir savstarpējā adaptēšanās. Visi pieliek pūles, lai prasības tiktu izpildītas un darbs padarīts. Dažkārt dažādība tiek pieņemta kā fakts, kad nav specifisku prasību.

### **Profesionālā saskarsme**

**Saskarsme** ir tiešs vai netiešs kontaktēšanās process, kura mērķis ir ietekmēt partnera uzvedību, emocijas, aktivitātes pakāpi un darbību:

1. Jebkuru mijiedarbību starp cilvēkiem sauc par saskarsmi.
2. Saskarsme ir viena no cilvēku darbības patstāvīgajām formām, kuras mērķis ir iedarboties uz saskarsmes partnera izturēšanos.
3. Saskarsme ir kontaktu nodibināšanas, uzturēšanas un attīstības process, ko rada vajadzība mijiedarboties.

**Saskarsme notiek dažādos cilvēku mijiedarbības dziļuma līmeņos.**

- ***Rituālā saskarsme.*** Tajā parasti cilvēki apmainās ar pieklājības frāzēm (“čau!”, “sveiks!”, “kā klājas?”), apjautājas, īpaši neiedziļinoties partnera noskaņojuma cēloņos. Šāda saskarsme dod iespēju parādīt, ka cilvēki ir viens otru ievērojuši un emocionāli atzinuši.

- ***Saskarsme vērsta uz faktu atstāstīšanu un apspriešanu.*** Piemēram, vakarā ģimenē katrs pastāsta, ko darījis, kā klājies. Sākumā ģimenes locekļi pārspriež jaunākos politiskos notikumus, žēlojas par bērnu palaidnībām, pārrunā, kā pavadījuši pagājušo dienu. Ja cilvēkam izdodas realizēt šādu saskarsmi, rodas možums, labsajūta un sava nozīmīguma izjūta. Savukārt, ja tas nenotiek, tad cilvēks jūtas sarūgtināts, atstumts un vientuļš.

- ***Saskarsme vērsta uz domu un jūtu atklāšanu.*** Šī saskarsme ir emocionāli dziļāka. Cilvēks uzņemas risku un atklāj sevi. Piemēram, grupā dalās par savām izjūtām pret klientu vai pārējiem atklāj savas pārdomas un izjūtas par dzirdēto. Pēc šādas sarunas cilvēks jūt gandarījumu, jūtas pieņemts, un tas paaugstina viņa pašvērtējumu. Ja saruna nerealizējas iecerētā gultnē, cilvēks jūtas nepieņemts vai lieks.

- ***Saskarsme vērsta uz vaļširdīgu pašatklāsmi.*** Šis līmenis ir ikdienā reti sastopams, jo prasa abpusēju dziļu sapratni. Tomēr, ja tas izdodas, cilvēki izjūt patiesu savstarpēju harmoniju, gandarījumu par saskarsmi un prieku par otra cilvēka klātesamību. Šādas attiecības ir nepieciešamas konsultēšanas situācijā un, protams, supervīzijas sesijā, lai tās sasniegtu savu mērķi. Visbiežāk tieši saskarsmē, kurā notiek domu un jūtu atklāšana, vai pašatklāsmes situācijās cilvēkam veidojas priekšstats par sevi un citiem. Tas, kā citi izturas, dod informāciju un vielu pārdomām. Ja citi kontaktējas virspusēji, tad var domāt, ka cilvēks pats ar savu uzvedību kaut kādā veidā ir izprovocējis šādu attieksmi. Būt patiesam – nozīmē būt godīgam un atklātam pret savu sarunu partneri. Patiesums ir efektīvas saskarsmes nozīmīgs faktors. Jāuzsver, ka patiesā saskarsmē ir zināms risks, ja jādalās ar sarunu partneri par jūtām un rīcību, par kuru būtu jākaunas vai kura varētu būt nosodāma. Diez vai cilvēks būs atklāts, ja jutīs, ka par viņu varētu pasmieties vai viņa rīcību nosodīt.

Modernais cilvēks ir labā un sliktā nozīmē atkarīgs no saviem līdzcilvēkiem. Vairums no mūsu daudzajām, dažādajām vēlmēm un vajadzībām var tikt apmierinātas tikai *mijiedarbībā* ar citiem cilvēkiem. Priekšnoteikums tam ir sekojošs – mums jākomunicējas ar to apkārtējās pasaules daļu, kura var apmierināt mūsu vajadzības, t.i., jāiesaista pārējie mūsu vēlmēs, domās, jūtās, utt. un, pamatojoties uz to, jāvienojas par darbībām, kuras kopējās interesēs.

Komunikācijas līdzekļus pamatā var iedalīt divās galvenajās grupās – verbālā un neverbālā komunikācijā.

### **Verbālā komunikācija**

Verbālā komunikācija prasa apzinātus formulējumus un vārdu izvēli. Un šeit var rasties pirmie komunikācijas traucējumi, jo mēs nebūt ne vienmēr vienādi izprotam vārdu nozīmi. Līdzīgā veidā vārdu izvēle pati par sevi var būt par pamatu pārpratumiem, jo par izejas punktu komunikācijai un diskusijai ar citiem cilvēki lieto atšķirīgas kulturālās sistēmas; cilvēkiem no dažādām iedzīvotāju grupām, kultūrām un vidēm ir gan ļoti dažādi vārdu krājumi, gan atšķirīgs profesionālo terminu un žargona pielietojums.

Taču verbālajā komunikācijā daudz svarīgāka par vārdu izvēli ir intonācija. Ja vārdi saka vienu, bet intonācija – ko citu, tad vēstījuma uztverē izšķirošā vienmēr būs *intonācija; vēstījumu nodod intonācija*.

### **Neverbālā komunikācija**

Komunikācijas pētnieki piešķir lielāku nozīmi tā sauktajai neverbālajai komunikācijai. Proti, komunikācijai, kura notiek bez vārdiem. Viņi uzskata, ka *normālā komunikācijā neverbālie signāli ir svarīgāki par verbālajiem*.

Neverbālā komunikācija notiek caur to, ko varētu nosaukt par ķermeņa valodu, t.i., sejas izteiksmi, elpošanas un balss toni, kustībām un ķermeņa pozu utt.

Par ķermeņa valodu var runāt tāpēc, ka mūsu muskuļu grupas savelkas mainīgā rakstā, kurš atspoguļo mūsu izjūtas, ko šādā veidā diezgan precīzi var nolasīt citi cilvēki. Gan sūtītājam, gan uztvērējam ķermeņa valoda bieži darbojas bez jebkādas gribas un saprāta kontroles, tā ka sajūta pāriet no viena cilvēka uz citu ne vienam, ne otram to neapzinoties, kā tas notiek.

Tas var būt nepatīkami, ja mums nepatīk, ka citi uzzina par mūsu emocijām.

Jo vairāk no savām jūtām mēs spējam pieņemt un bez pūlēm atklāti izpaust, jo lielāka ir mūsu brīvība. Viens veids, kā pievērst uzmanību savai un citu ķermeņa valodai un tādējādi iemācīties pieņemt savu ķermeni un tā reakcijas, ir ļaut savām emocijām izpausties.

Pieņemsim, ka kāds Tev saka: „Manuprāt, tas, ko sacīja pasniedzējs, ir muļķības.” Tava reakcija būs – vai nu piekrist, vai nepiekrist. Citiem vārdiem, tava pirmā reakcija būs izteikuma novērtēšana, izejot no saviem uzskatiem, no savas atskaites sistēmas.

Ja būtiskākā barjera komunikācijā ir tendence *vērtēt*, tad loģiskais ceļš uz komunikāciju būtu klausīšanās ar izpratni. Neļauj šim vienkāršajam izteikumam sevi apmuļķot. Klausīties ar

izpratni nozīmē spēt redzēt izteiktās idejas un nostāju no otra cilvēka viedokļa, spēt sajūst, kā viņš to izjūt, un spēt iejusties viņa atskaites sistēmā attiecībā uz tēmu, par kuru viņš runā.

**1.tabula. Neverbālie signāli, kuri pauž „siltumu” un „vēsumu”.**

Signāls	Siltums	Vēsums
Balss	Maiga	Stingra
Sejas izteiksme	Smaidoša	Pārakmeņojusies, stingra, vienaldzīga
Stāja	Atslābināta	Saspringta
Acu kontakts	Ķermenis pagriezts pret personu Skatās acīs	Ķermenis aizgriezts no personas Izvairās no acu kontakta
Pieskāriens	Maigs	Izvairās pieskarties
Žesti	Atvērti, aicinoši	Slēgti, noraidoši, piesardzīgi
Fiziskais attālums	Tuvums	Distance

**Komunikācijas veicināšanai:**

1. saglabā acu kontaktu;
2. izrādi ieinteresētību (ķermeņa valoda);
3. koncentrējies uz otra cilvēka vārdiem, balss toni un ķermeņa valodu;
4. uzdod precizējošus jautājumus (k-jautājumus, taču ne inkvizitoriski – jautājumiem nav jārada noprotināšanas iespāids);
5. pievērs uzmanību tam, kāda patiesībā ir vēstījums nozīme;
  - saklausi vēstījumā galveno;
  - nogaidi vēstījuma beigas (nepārtrauc);
  - nevērtē, nekritizē;
  - nesaki: „jā, bet...”;
  - vingrinies pacietībā.
6. patstāvīgi kontrolē, vai esi sapratis vēstījumu. Vari pajautāt: „Vai tas nozīmē, ka ...”, „Ja es tevi pareizi saprotu, tad...”;
7. mēģini norobežoties no savām emocijām un attieksmes;
8. mēģini izdarīt kopsavilkumu.



### Emocionālā inteliģence

„Emocionālā inteliģence” ir psiholoģisks termins, kurš sevī ietver cilvēka spēju izprast sevi (analizēt, reflektēt), apkārtējās vides un cilvēku mijiedarbības kontekstā, apzinoties realitāti un aprobēt jūtas, emocijas, cēloņu un sekū likumsakarības, pieņemt tās un rīkoties „sociāli pieņemamā” - konstruktīvā formā.

„Emocionālā inteliģence” dod mums iespēju izpaust jūtas un emocijas, tās apzināties, kontrolēt un vadīt! To vadības un apzināšanas procesu ietekmē mūsu „emocionālās kompetences”, t.sk. sociālās kompetences. Tā dod iespēju reflektēt (izprast) jūtu un emociju izcelsmi, cēloņu impulsus, spēju sasaistīt to ar realitāti, patreizējo situāciju, piemēram, dusmas uz „krievu” (3-o valstu valsts piederīgo no Krievijas) sakņojas kultūras, vēsturiskā, ģimenes pieredzē, manos aizspriedumos, mediju informācija, politikā, utml. „Jūtas”, piemēram, dusmas, ir neitrālas, taču mūsu „emocionālās inteliģences” kompetence ietekmē šo jūtu izpausmes līmeni, t.sk. spēju strādāt (*apzināties, aprobēt, vadīt*) ar tām, piemēram, ja dusmojos tad kļiedzu vai situ.

### 5 kompetences „emocionālās inteliģences” attīstīšanai un vadībai<sup>4</sup>:

<b>1.solis</b> <b>Sevis pazināšanās.</b> <b>Sevis izpēte.</b>	Tās ir zināšanas par savām jūtām, to izpausmi. Par saviem resursiem, intuīciju un spēju prognozēt. 1. Jūtu apzināšanās; 2. Pašvērtēšana –analizē; 3. Uzticēšanās sev.	<b>PERSONISKĀS KOMPETENCES</b>
<b>2.solis</b> <b>Paš-vadība.</b> <b>Paškontrolē. Sevis strukturēšana.</b>	Tā ir spēja sadzīvot un kontrolēt savas iekšējās jūtas, instinktus un resursus. 1. Paškontrolē; 2. Vērtību apzināšanās; 3. Apziņas kontrolē; 4. Elastīguma robežu apzināšanās, t.sk. spēja pieņemt, pielāgoties; 5. Spēja radīt, būt inovatīvam savās rīcībās.	
<b>3.solis</b> <b>Motivācija.</b>	Analizēt un apzināties savu jūtu gammu un to atbilstību mērķiem. 1. Vēlme īstenot, realizēt; 2. Uzticēšanās un pārliecība par mērķiem un procesu; 3. Iniciatīva un uzdrīkstēšanās; 4. Atvērtums un optimisms.	
<b>4.solis</b> <b>Empātija.</b>	Spēja apzināties un izprast citu jūtas, vajadzības un intereses. 1. Citu iepazīšana un izpratne; 2. Palīdzēšana; 3. Veicināt un atbalstīt citu attīstību; 4. Izmantot dažādību – defektu par efektu; 5. „Politikas” – cēloņu un likumsakarības, attīstības apzināšanās.	<b>SOCIĀLĀS KOMPETENCES</b>
<b>5.solis</b> <b>Sociālās spējas.</b>	Spēja vienoties par vēlamo atbildi (sarunas saturu un plūdumu) un par vēlamiem uzvedības modeļiem. 1. Ietekmēšanas spēja;	

<sup>4</sup> D. Goleman, „Emotional competencies”, NewYork- 2000

	2. Saskarsmes prasmes; 3. Vadības prasmes; 4. Spēja vadīt izmaiņu procesus; 5. Konflikta vadība; 6. Spēja veidot un attīstīt attiecības, kontaktus; 7. Sadarbības un līdzdarbības spējas; 8. Komandas darbs.	
--	--	--

## Asercija

Asercija ir psiholoģijas termins, kas apzīmē noteiktu domāšanas un rīcības veidu. **Asercija nozīmē rīkoties savās interesēs, aizstāvēt savu nostāju un uzskatus bez nevajadzīgas bailošanās, bez grūtībām paust atklātas emocijas un realizēt personiskās tiesības, nepārkāpjot citu tiesības.**<sup>5</sup> Turpinājumā piedāvājam asertīvās uzvedības testu, lai veicinātu sevis izpēti un analīzi.

### *Asertīvas uzvedības tests<sup>6</sup>:*

Npk.	Asercijas jautājumi	Jā (vairāk jā)	Nē (vairāk nē)
<b>Savu tiesību aizstāvēšana sociālās situācijās:</b>			
1.	Vai tu dažkārt nopērc kaut ko, kas tev nemaz nav vajadzīgs, jo nespēj atteikt pārdevējam?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Vai tev ir grūti atdot atpakaļ preci, par spīti tam, ka mājās esi konstatējis defektu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Ja kāds koncertā vai kino skaļi sarunājas, vai palūgsi viņam apklust?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Tev nepatīk, ka tavā tuvumā smēķē, vai tu palūdz smēķētājus to nedarīt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Tu esi ienācis veikalā pirmais, bet pirms tevis apkalpo citu. Vai tu pasaki skaļi, ko domā par šo situāciju?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Tu samaksā taksometra šoferim, bet viņš atlikumu patur, lai gan tu tā neesi domājis. Vai tu pieprasi naudu atpakaļ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Tu brauc sabiedriskajā transportā un kāda vecāka kundze sāk skaļi un nelāgi aprunāt blakus stāvošo ārzemnieku. Tev teiktais nepatīk. Vai tu izsaki savas domas par šo situāciju?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Vai tu spēj uzsākt sarunu ar svešu cilvēku?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Vai tev ir grūti uzturēt acu kontaktu ar svešu cilvēku?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Savu tiesību aizstāvēšana darba vidē:</b>			
10.	Vai tev rodas iespaids, ka kolēģiem ir tieksme tevi izmantot un izkomandēt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Vai bieži gadās tā, ka dari kaut ko, ko vēlas citi, kaut pats tam nepiekrīti, bet nespēj protestēt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>5</sup> Storstrom County, Social Welfare and Psychiatry Department// Social Welfare International Project laboratory – Denmark, 2002

<sup>6</sup> Turpat

12.	Vai bieži sanāksmēs un tikšanās reizēs noklusē savu viedokli, jo uzskati, ka tas būs pretēji citu viedoklim un tev būs nepatīkami, ko par tevi padomās?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Vai bieži noklusē savu viedokli, jo šķiet, ka citiem ir lielākas kompetences izteikt „labu viedokli” un „taupot laiku” labāk neizteikties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Vai tu spēj griezties pēc palīdzības un padoma darba jautājumos pie kolēģiem pa jautājumiem, kurus tev it kā būtu jāpārzina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Vai bieži sevi pieķer pie domas, ka klients neko nesaprot, nemāk /vai tīši izliekas par tādu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Vai tu spēj pārstāvēt klienta intereses kolēģu vidū, kuri šo klientu aprunā, bet tu domā citādi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Sava „es” aizstāvēšana:</b>			
17.	Vai tu spēj godīgi un atklāti paust siltumu, simpātijas un ieinteresētību pret kolēģiem un klientiem (vīriešiem)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Vai tu spēj godīgi un atklāti paust siltumu, simpātijas un ieinteresētību pret kolēģēm un klientēm (sievietēm)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Vai tu godīgi un atklāti spēj izpaust dusmas un neapmierinātību pret kolēģēm un klientēm (sievietēm)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Vai tu godīgi un atklāti spēj izpaust dusmas un neapmierinātību pret kolēģiem un klientiem (vīriešiem)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Vai tev ir grūti saņemt uzslavu un jūties neērti, kad citi tevi uzslavē?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Vai bieži ir tā, ka tu izvairies no situācijām un kolēģiem, lai izvairītos no savas neveiklības vai nezināšanas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Vai tu zini kā tev izturēties, kad tevi kritizē?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Vai tu mēdz bieži izjust vainas sajūtu par kolēģa nekorektu rīcību pret klientu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Vai tev gadās izpaust savas emocijas pret citiem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Vai bieži gadās situācijas, kad citi apstrīd tavu viedokli un tev ir grūti to aizstāvēt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Vai tu sāc nervozēt un esi norūpējies, ka sarunu biedram ir atšķirīgs viedoklis kā tev?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Vai bieži gadās tā, ka, kontaktējoties ar cilvēku, iepazīstot to tuvāk, atsakies no savām interesēm šā cilvēka labā?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Vai gadās tā, ka tu pārtrauc cita teikto, nesagaidot teikuma beigas, jo tev ir atšķirīgs viedoklis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Vai tu turpini pārstāvēt savu viedokli ar kliegšanu arī tad, kad citiem jau pietiek un viņi ir skaidri noraidījuši tavu viedokli (pozīciju)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Vai tu mēdz pieņemt lēmumus citu pieaugušo vietā, norādot, kas ir jādara, un pat darot viņu vietā?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Vai tu mēdz ilgstoši pārdzīvot savu pateikto un/vai nepateikto viedokli situācijās, kad tas bijis pretējs kolēģa vai klienta viedoklim?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kā jums veicās ar sevis izpēti dažādās situācijās? Atbildes - kvadrātiņos, kuras atzīmētas **tumšākā krāsā**, norāda uz asercijas problemātiskām jomām, kurām vajadzētu pievērst uzmanību. Šīs problemātiskās jomas būtu vērts analizēt un pārdomāt, kā tās varētu mazināt?

**Aizstāvēt savu nostāju un uzskatus** nozīmē spēt paust un aizstāvēt savu attieksmi, kad jāsaskaras ar kritiku un noraidījumu, spēt pateikt „nē” un noteikt ierobežojumus sava laika un enerģijas ieguldījumiem. Bez grūtībām paust atklātas emocijas nozīmē spēt izrādīt spontānas jūtas un atzīt tās, piemēram, niknumu, mīlestību, prieku, bēdas vai bailes bez nepamatotas baiļošanās vai nervozēšanas, bet paturot prātā, ka tās nedrīkst aizskart citu personiski, bet tām jāraksturo attieksme pret situāciju un notiekošo.

**Rikoties savās interesēs** nozīmē pieņemt personiskus lēmumus, uzņemties iniciatīvu, uzstādīt personiskus mērķus un strādāt to sasniegšanai un paļauties uz savām spriešanas spējām. Šī īpašība ir būtiska darbā un saskarsmē ar atšķirīgu un daudzveidīgu cilvēku, jo, esot šajā darba laukā, visnotaļ bieži nākas saskarties ar diskriminatīvu uzvedību un „aktīvu” rīcību, kuras mērķis ir novērst diskrimināciju. Tam nepieciešamas gan personiskas, gan sociālas kompetences, un viena no tām ir „asertīva domāšana”.

**Realizēt personiskās tiesības** nozīmē, ka cilvēks spēj paust un aizstāvēt savas tiesības kā dzīvesbiedrs, darbinieks, patērētājs vai pilsonis. Bieži šī asertīvā norma tiek ignorēta, ja nonākam varas un lūdzēja (atkarīgā) pozīcijā. Nepārkāpt citu tiesības nozīmē atturēties no nepamatotas kritikas, izvairīties no aizskarošas uzvedības, draudiem, manipulēšanas un citu kontrolēšanas un dominēšanas pār citiem. Tas šķiet pašsaprotami, bet ir tik grūti realizējams.

Asertīvas uzvedības pamatprincips ir **gan sevis, gan citu pozitīvs novērtējums**. Asercija balstās uz priekšnoteikumu, ka mums visiem ir vienādas tiesības neatkarīgi no tautības, ādas krāsas, reliģiskās piederības, dzimuma, vecuma, izglītības, ienākumiem, inteliģences līmeņa, izskata. Visiem cilvēkiem ir noteiktas personiskās pamattiesības. Aizstāvēt šīs tiesības, nepārkāpjot citu tiesības, ir tas pats, kas uzvesties asertīvi un domāt asertīvi. Aizstāvot savas tiesības un vienlaikus pārkāpjot citu tiesības, cilvēks rīkojas agresīvi. Savukārt respektējot citu tiesības, bet neaizstāvot savējās, cilvēks rīkojas pakļāvīgi.

Tātad, demonstrējot asertīvu uzvedību, mēs aizstāvam personiskās tiesības (citu tiesību respektējošā attieksmē) un izpaužam domas, emocijas un vēlmes atklātā un tiešā veidā, kas nepārkāpj citu tiesības. Šādas uzvedības sekas ir, ka mēs iegūstam gan pašcieņu, gan apkārtējo cieņu un mūsu personiskās attiecības kļūst reālistiskākas un savstarpēji cenošas.

## **Demokrātija kā attiecību norma**

Šī raksta pamatā ir doma par to, kā **mēs izprotam demokrātijas normas ikdienas saskarsmē un attiecību veidošanā**. Visnotaļ Latvijas realitātei pietuvināta realitāte ir tā, ka daudzi cilvēki nespēj identificēt demokrātijas principus<sup>7</sup> kā ikdienas attiecību formu, pat uzskata, ka demokrātija ir tikai valsts iekārta un tai nav tiešas ietekmes uz ikdienu attiecību veidošanu starp kolēģiem, vadības pieejām un metodēm, lēmumu pieņemšanas un organizācijas kultūru un tradīcijām, attiecībām ar klientu vai pat ģimenē.

<sup>7</sup> Demokrātijas principi: tiek respektēts tiesiskums, cilvēktiesības un sekots to īstenošanai; tiek veicināta politiskā un citas brīvība; tiek veicināta katra indivīda aizstāvība un pārstāvniecība; tiek veicināta cilvēka attīstība (izglītošanās, veselības aizsardzība) ievērojot vienlīdzības principus; tiek veicināta līdzdalība (iesaiste), cilvēku aktīvu piedalīšanās sabiedriskos procesos; tiek garantētas, nodrošinātas un respektētas ikviena personiskās brīvības un izvēles, t.sk. izteikšanās un būt sadzirdētām; tiek veicināta līdzdalība un personiskā atbildība.  
<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/157129/democracy>

Vadot apmācības publiskā sektora pārstāvjiem, ne mirkli nerodas sajūta, ka Latvijā varētu būt problēmas ar demokrātijas izpratni, bet, tiklīdz tiek realizēts uzdevums „demokrātijas tests”<sup>8</sup>, rodas cita aina un padziļināta diskusija, kā **mēs katrs izprotam un piedzīvojam demokrātiju ikdienā**. Mēģinu sevi „zemināt” un atsaukt atmiņā gan personisko pieredzi, gan ikdienā dzirdētos daudzus pozitīvi/negatīvi pretrunīgos stāstus par attieksmi un saskarsmē piedzīvoto: ko nozīmē būt klientam publiskās pārvaldes iestāžu kontekstā vai privātā sektorā, un ar ko šīs pozīcijas un attiecības atšķiras. Vai tās ir „varas” pozīcijas, vai tieša spēja ietekmēt, piemēram, politisko procesus vai „pirkt/nepirkt” precī. Un vai „varas” pozīcija ir vienīgais instruments, kas ietekmē mūsu ikdienas attiecības. Negribas tam ticēt.

Pirmais iespaids par organizāciju (privāto vai valsts institūciju) un tajā pastāvošo uzvedības, vadības un attieksmes formu var rasties no pirmreizējās saskarsmes ar šīs iestādes darbiniekiem, visbiežāk, klienta vai sadarbības partnera statusā. Pat **virktne vadītāju nespēj rast sasaisti ar to, ka viņa (-as) attieksme, darba organizācija, nostājas un redzējums ir tieši saskatāms attiecībās ar klientu**. Šis sistēmiskais redzējums<sup>9</sup> var palīdzēt identificēt gan organizācijas (uzņēmuma) kultūras, gan struktūras īpatnības. Piemēram, attieksme no policistiem (piemērs var būt ikviena valsts struktūra kā VID darbinieki, vai privātais sektors, veikala pārdevējs) problēmsituāciju risināšanā vai pieejot uz ielas un lūdzot palīdzību, ir tieši saistīta ar to, kādu attieksmi viņi ir piedzīvojuši no saviem tiešajiem priekšniekiem, un tiešie priekšnieki savukārt – no augstākiem jomas priekšniekiem.<sup>10</sup> Bet vēl „drūmāks” redzējums rodas tad, ja apzināmies, ka priekšnieki nāk no sabiedrības, kurā šīs pašas attiecības tiek uzturētas – skolā, ģimenē, u.tml. Tādējādi veidojas „apburtais loks”:

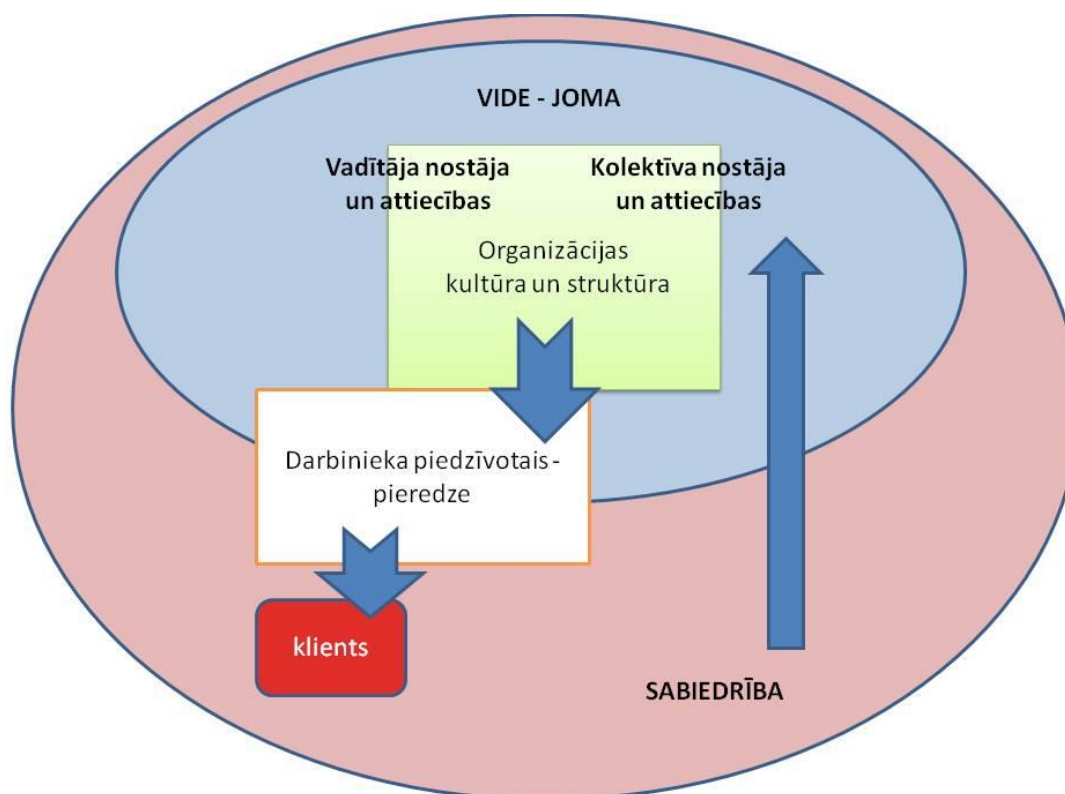
---

8 Rokasgrāmata „STARPKULTŪRU KOMUNIKĀCIJA”, SIF – 2011 – 83.

([http://www.sif.lv/images/files/SIF/starpkulturu\\_kom/2013/STARPKULTURU\\_KOMUNIKACIJA\\_lv.pdf](http://www.sif.lv/images/files/SIF/starpkulturu_kom/2013/STARPKULTURU_KOMUNIKACIJA_lv.pdf))

9 Teerikangas S. *Approaching Cultural Diversity through the Lenses of Systems Thinking and Complexity Theory*, S. Teerikangas, D. Hawk, Helsinki University of Technology, 2002

<sup>10</sup> I. Sparrer, Miracle, *Solution and System*, Solution Books, 2007, 66-100.



Šī modeļa paradoksālā daļa ir tajā, ka sabiedrība ir definējusi demokrātijas principus (piemēram, Satversmē) kā pamatvērtību, taču tie nespēj iedzīvoties, jo nav kopīgās – kolektīvās un individuālās pieredzes – šiem demokrātijas principiem praksē. Vēl biežāk tos nespēj saistīt ar ļoti praktiskām lietām, piemēram, jautājumiem par to, **kā tiek organizētas darba sapulces un pieņemti lēmumi, veidotas attiecības ar kaimiņiem.** Ja privātā sektorā valda dogmatisks priekšstats, ka demokrātijas principi ir sekundāri, jo primāra ir nauda un peļņa, tad daudz kritiskāka attieksme veidojas pret publisko pārvaldi, kurā šiem principiem it kā būtu jāparādās organiski. Diemžēl šos demokrātijas principus nevar dalīt un ignorēt ne privātā sektorā, ne publiskā pārvaldē, ne starppersonu attiecībās, piemēram, starp vecākiem un bērniem. Vai kāds zviedru uzņēmums (Zviedrijā) varētu veidot atšķirīgu attiecību un darba modeli kā tas, kas ir pieņemts ikdienas zviedru attiecību un valsts modelī? Domāju, ka nē! Demokrātijas uztvere un tās realizācija ir iespējama tikai tad, ja to definējam kā personību raksturojošu īpašību kopumu un personu kopums (organizācijā, uzņēmumā, sabiedrībā) tiek pieņemts kā attiecības veidojošs pamats. Tikai otrām kārtām šie principi ir valsts un indivīdu attiecības regulējoši principi un noteikumi. Daudzos Latvijas uzņēmumos un pārvaldes organizācijās **netiek veicināta līdzdalība lēmumu pieņemšanā**, pat pretēji, tie piedzīvo vienpusēju vadības komunikāciju un direktīvu nostāju, kas ir pretēja demokrātijas principiem. Tā ir **plaisa starp normatīviem (teoriju) un pamatvērtībām valstī un praksē.**

Iedomājieties situāciju, kad kāds valsts vai pašvaldības darbinieks, pildot savas darba attiecības, ironiski norāda klientam uz viņa trūkumiem – piemēram, nezināšanu. Jādomā, ka ikdienā šis darbinieks šādu attieksmi piedzīvo attiecībās ar saviem kolēģiem un augstāko vadību un nespēj to nodalīt no attiecībām ar klientu. BET ir situācijas, kurās vadītāji un/vai darbinieki spēj pārraut šo „apburto loku” un nodalīt negatīvu pieredzi no labas prakses: iedzīvinot

demokrātiskus attiecību principus. Diemžēl pašlaik **demokrātiski principi kā ikdienas prakse nav sasnieguši „kritisko masu”**, lai mainītu visu sabiedrību.

Protams, daudz kas mainās, jo virkne cilvēku, mācoties un piedzīvojot citus attiecību modeļus Latvijā un ārvalstīs, ienes šīs pieredzes savā ikdienā, piemēram, darba vide mainās, un katras paaudzes attiecības pret apkārt notiekošo ir kritiskākas ar aktīvāku līdzdalību un savu interešu aizstāvību. Tas nozīmē, ka, lai sistēma mainītos, ir jāsāk ar vienu sistēmas elementu, piemēram, vadītāju nostāju par „demokrātisku” attiecību principu ieviešanu darba vidē kā organizācijas kultūru pamatelementu.

Šī vēlamā „**ideālisma pretruna**” (**demokrātija un prakse**) slēpjas gan personiskā, gan profesionālā dilemmā: viens pret sistēmu, pret sabiedrības „nerakstītajām” normām, ko tad es, tas taču ir tikai darbs un maz ko spēju ietekmēt?! Vai tieši pretējā procesā, ka „īstenībā” apkārt notiekošais atbilst manai iekšējai apziņai, piemēram, demokrātija nav pamatvērtība, bet gan politiska iekārta.<sup>11</sup> Iekārta, kurai ir maza ietekme uz manu personisko dzīvi un attiecībām. Vai tā ir? Visbiežāk mēs zinām, kā ir jābūt, pat spējam to definēt un publiski pamatot, piemēram, **citējot demokrātijas definīciju, kuru esam iemācījušies, bet neesam to pieņēmuši**. Reti kurš spēj apkārt notiekošo personalizēt un saistīt ar procesu iekšējo skaidrojumu un izpratni, ar realitāti, kuru konstruējam atbilstoši savam pasaules uzskatam (pašuztverei) un kultūrintitātes īpatnībām. Trūkst iekšējās kritiskās domas sabalansēšanas ar realitāti: trūkst konstruktīvā kriticisma.<sup>12</sup> Tā ir spēja saskatīt cēloņu-seku likumsakarības. Spēja izvērtēt, kur ir mana personiskā atbildība un kā es ietekmēju apkārt notiekošo. Piemēram, ja sakām, ka likums mums nosaka konkrētu rīcību, kura negatīvi ietekmē praksi un profesionālu darbību, tad „konstruktīvs iekšējais kriticismus” liek izvērtēt:

- **vai esmu izdarījis visu**, lai uzlabotu un mainītu situāciju atbilstoši izteiktajai kritikai un iekšējai pretrunai, t.sk. līdzdarbojies, argumentējis, izmantojis procesuālas normas;
- vai gadījumā **neesmu ieinteresēts šādā attieksmē**, šādā likumā, šādās normās (t.i., tās ir man izdevīgas);
- ir visnotaļ saprotami, ka **klienti mani identificē ar sistēmu** – valsts pārvaldi, jo es tajā strādāju. Arī kritika par to ir pamatota, jo klients, pretēji valsts pārvaldes darbiniekam, var būt subjektīvs.

Tā ir spēja nošķirt personisko nostāju no vispārīgās. Arī citi jautājumi vai redzējumi palīdz redzēt lietas plašāk un izprast atšķirīgus viedokļus. Tāpat svarīga arī spēja saskatīt, **kā mana attieksme un rīcība ietekmē citas sabiedrības grupas**. Šo procesu mēs varētu nosaukt par demokrātijas praksi ikdienā vai demokrātisku domāšanu saskarsmē un lēmumu pieņemšanā. Ja iekšējais kriticismus nedarbojas, tad demokrātiskā sabiedrībā būs ārējie kritiķi (mediji, cilvēku grupas, NVO, politiskās sistēmas, citu valstu politiķi). Iekšējais kriticismus palīdz izprast un saskatīt alternatīvus risinājumus un rast atbildes problemātiskās situācijās.

<sup>11</sup> Stankus-Viša I., *Pašvaldību, biedrību un nodibinājumu sociālo darbinieku kompetences uzlabošana darbam ar trešo valstu valstspiederīgajiem*, biedrība „Patvērums „Drošā māja””, 2011

<sup>12</sup> Teerikangas S. *Approaching Cultural Diversity through the Lenses of Systems Thinking and Complexity Theory*, S. Teerikangas, D. Hawk, Helsinki University of Technology, 2002

Ārējā kritika, atšķirīgs un daudzveidīgs klients, spilgti norāda uz mūsu sistēmas un profesionālās kvalitātes trūkumiem un resursiem. Ja pie atšķirīgā klienta pieskaitām migrācijas rezultātā iegūtos klientus vai cilvēkus ar atšķirīgu seksuālo orientāciju, tad spilgti parādās sabiedrībā dominējošā attieksme un demokrātisko vērtību ieviešanas barjeras, piemēram, dalītā demokrātijas sajūta, ka pret vienu esmu demokrātiskāks nekā pret otru, tāda „viegla” segregācija. Tas pats notiek ar vietējiem – nācijas atšķirīgajiem indivīdiem: ar mums – cilvēkiem un cilvēku attiecībām. Šie klienti visvairāk izraisa mūsu vērtību sistēmas aktivizēšanos (iekšējās realitātes – lietu kārtojuma pretestību) un „taisnīguma” izjūtu. Visbiežāk aktualizējas sociāli-ekonomiskās problēmas, ka nepietiek pašiem, kur nu vēl šiem (tā ir mūsu personiskā īpatnība, bet ne profesionālā), vai arī, lai viņi (piemēram, homoseksuāli cilvēki) nelien mūsu ikdienā, dzīvo izolācijā un segregācijā, pat nepieļaujot domu, ka var piemērot citas tiesību normas. Tas ir pretēji demokrātijas principu izpratnei. Jautājums ir par to, kā mēs savu emocionālo lauku, pretējo viedokli (kurš noteikti var pastāvēt) sabalansējam ar vienotu valstisko pamatvērtību un principu izpratni, piemēram, kā demokrātijas principi izpaužas attiecībās ar kolēģiem, darba organizācijā vai sadarbībā ar klientu vai grupu, kuru tiesības tiek ierobežotas.<sup>13</sup>

Tās sarunas, kuras mājas virtuvē ar draugiem risinām par „svešajiem un atšķirīgajiem” un kuras nemanot ienāk darba vidē, lēmumos, sadarbībā un skatienā, maina mūsu profesionālo standartu un konstruē jaunu darba vidi. Apgalvojums, ka darbā esam atšķirīgi, nekā mājās ar draugiem, nav gluži paties. Notēlot atšķirīgu mēs varam īslaicīgi – līdz mirklim, kad sociālā vide tiek pieņemta kā pati par sevi saprotama. Līdz mirklim, kad ar darba kolēģi sākam pārrunāt piedzīvoto un redzēto un veidojam kopīgu organizācijas vai uzņēmuma attieksmi. Notēlot nevar, mūsu attieksme parādās ne tikai mīmikā un vārdos, bet arī žestos, intonācijā, uzvedībā, acu skatienā un pat izelpā. Mēs varam mānīt sevi, sakot sev, ka „neviens nemana manu attieksmi.” **Mūsu privātā nostāja ietekmē kopējo profesionālo standartu un vidi** arī pozitīvi. Varbūt to ir grūti apzināties, bet **katrs no mums „lielajai kopbildei” pievieno savu realitāti un „krāsu”,** veidojot jaunu vidi – jaunus attiecību modeļus, piemēram, attieksmi par demokrātijas principu pieņemšanu un to īstenošanu.

Dažas tehnikas, kuras izmanto vides (arī darba) konstruēšanā<sup>14</sup>:

1. indivīda spēja ietekmēt grupu – arī viens cilvēks grupā (piemēram, darba vidē) ar savu klātbūtni un attieksmi sāk konstruēt un veidot vidi, kurā uzturas arī citi. Tā ir nepārtraukta indivīdu mijiedarbība, kas izveido kopīgu telpu, t.sk. – attieksmes tēlu;
2. spēja sabalansēt citu realitāti ar savējo, spēja saskatīt un izprast abas realitātes – spriest par tām un pamatot tās, nosaucot „vārdā”;
3. spēja izprast, ka normas un reakcijas ir (kāda veidotas) konstrukcijas, kuras veidojas ilgstošā periodā un veido mūsu vēsturi (cilvēkus). Šis kritiskais aspekts palīdz izprast, vai esmu gatavs pilnībā pievienoties kāda cita normām, citu veidotai realitātei. Ja realitāte ir

<sup>13</sup> Teerikangas S. *Approaching Cultural Diversity through the Lenses of Systems Thinking and Complexity Theory*, S. Teerikangas, D. Hawk, Helsinki University of Technology, 2002

<sup>14</sup> The Social Construction of

Reality: <http://encyclopedia.thefreedictionary.com/The+Social+Construction+of+Reality>



situācija, kas mani pilnībā apmierina, tad visbiežāk „atšķirīgie” šīs normas (manu realitāti) izaicina. Ko es daru, kad mani izaicina?!

Piemērs: normatīvie akti ir „normu” kopums, uz kuru visbiežāk atsaucas publiskās pārvaldes darbā, t.sk., likumi, Ministru kabineta noteikumi, reglamenti. Jūsaprāt, kā profesionālis jūtas, kad pretī sēdošais tikpat „aši” sāk manipulēt ar citām spēkā esošām normām – piemēram, Latvijas Republikas Satversmes cilvēktiesību sadaļu un starptautiskām cilvēktiesībām (kuras ir spēkā LR). Normās pretrunu nav, bet tās ir to interpretācijā un attieksmē. Visbiežāk šādas situācijās sākas „normu”, „pilnvaru” un „birokrātijas” cīņa ar metodēm un tehnikām (manipulācijām un agresiju), kuras pieprotam un esam piedzīvojuši, piemēram, ģimenē vai darba attiecībās. Kā sabalansēt tās un atrast jaunu, trešo, realitāti, ja normas ir pretrunā ar divām realitātēm? Vai ir iespēja mainīt normas, likumus, principus un profesionālās darba pieejas?

4. mana reakcija uz rakstīto likumu preambulā un rakstīto ierobežojumu. Šī realitātes izpratne sakņojas tajā, ka **katrs no mums var „vienu un to pašu situāciju” interpretēt atšķirīgi**. Šad tad ir vērts padziļināti izprast, kā to izprot otra puse? Gandrīz katrai organizācijai ir savi „ētikas kodeksi” (ētikas standarti), kuri satur vērtību kopumu darbā ar klientu, taču sākot diskusiju par ētikas principu realizāciju praksē, mēs katru kritēriju izprotam atšķirīgi, piemēram, **būt tolerantam pret klientu, kā tas ietekmē mani kā darbinieku un kā es interpretēju un izrotu „toleranci” pret sevi un citiem**. Ētikas kodeksos ir norādes, ka jābūt „tolerantiem” pret klientiem un lojāliem pret iestādi, kurā strādājam. Kuru principu mēs izvēlamies kā prioritāti? **Kā tas ir iespējams, ka „tolerance”/ „lojalitāte” veido pretrunu profesionālā darbā?** Pretruna veidojas, ja klientu un iestādi nostatām kā divas „karojošas” puses, lai gan pēc būtības pretrunu nav. Faktiski to veido mūsu rīcība un teksta interpretēšana vai konstrukcijas, kurās veidojam nostāju, ka klienta un organizācijas attiecības ir pretrunīgas.
5. sabiedrības realitātes nošķiršana no profesionālās ikdienas. Manuprāt, šo nodalīt ir visgrūtāk, jo liela daļa cilvēku norāda, ka profesionālā darbība un privātā attieksme ir atšķirīga. Taču vai tas ir iespējams?

Organizācijām un institūcijām ir sava „vērtību orientācija” un „principi” ikdienas attiecībās, kuras visbiežāk normatīvos tiek balstītas uz demokrātijas principiem. Jo visi likumi, noteikumi, ētikas kodeksi, organizācijas struktūras un lēmumu pieņemšanas procesi tiek pakārtoti valsts pamatlikumam: Satversmei. Neatkarīgi no tā, vai runa ir par valsts vai privāto sektoru. Te noteikti kāds varētu mēģināt oponentēt un teikt, ka organizācijas (iestāžu) attiecības nav pakārtotas Satversmei, taču, atgriežoties pie sistēmiskās domāšanas, rodas jautājums, **vai ir iespēja nedemokrātiskā darba vidē realizēt demokrātiju?** Uzskatu, ka pat autoritatīvs vadītājs var attīstīt un īstenot demokrātisku vidi, ja „autoritārisms” tiek izprasts kā stingrs, regulārs, kontrolējams process, kurā var atvēlēt telpu debatēm, diskusijām, caurspīdīgam un citus iekļaujošam lēmuma pieņemšanas procesam. Citus nerespektējošs vadītājs (attieksmē) var ieviest tikai tādu pašu organizācijas kultūru un attiecības. **Neizprotot demokrātijas principus praksē, mēs nevaram tos ieviest, bet tikai imitēt to esamību.**

Latvijas īpatnība ir tā, ka darbu bieži ietekmē „nerakstītās” attiecību normas: kolēģu attieksme, vadības nostāja, nerakstītā politika, pieredzes, viedokļi un pašu veidotā pasaules uztvere, kā arī attieksme pret citiem. Visbiežāk tā ir uzkrāta emocionālajā atmiņā, kura tiek

balstīta uz „bailēm” izteikties, pārstāvēt savu viedokli, iestāties pret netaisnību, diskutēt ar augstāk stāvošām (subordinācijā) personībām, bailēm no atriebības un represijas. Šīs sajūtas ir raksturīgas autoritatīviem un represīviem režīmiem, un lieki teikt, ka tā ir vēl viena pretruna un barjera, kura novērojama demokrātijas principu ieviešanā.

Ieteikumi kā izvairīties no subjektīvisma un deleģēto „varu” izmantot labvēlīgi:

- piedomāt pie saskarsmes un rast vēlēšanos būt šajā sabiedrībā un profesionālās attiecībās ar klientu/kolēģi. Saglabāt veselīgu izziņas momentu un vēlmi atklāt otru cilvēku.
- Ļaunuma redzējums visbiežāk ir mūsu personisko rīcības modeļu piedēvējums otram: vai, redzot ienaidnieku, mēs neaktualizējam savu iekšējo pretrunu un ļaunuma „interpretāciju”? Tas būtu jautājums, ar ko jāsāk.
- Noliegums neko nerisina. Trešās vides radišana un/vai nosacījumu izvērtēšana palīdz radīt jaunas sociālās konstrukcijas un iespējas. Trešā vide ir refleksijas rezultāts (sk. Refleksijas nodaļu);
- Kurš rada stāstus, telpu un realitāti, kurš ir stāsts, kuram es „uzticos” un sekoju? Vai spēju radīt savu unikālo stāstu?!
- Kritiskā domāšana palīdz radīt manu realitāti un redzēt „lietas” plašāk un dziļāk (sk. Sadaļu „kritiskā domāšana”)!

Raksta nobeiguma vēlos padalīties ar vēl vienu piemēru. Kāda Latvijas baltkrievu izcelsmes sieviete stāstīja, ka vīrs, kurš ir no Ēģiptes, Latvijā spēj saprast visu, izņemot vienu – kāpēc Latvijas iedzīvotāji nesadarbojas un nepalīdz cits citam, pat kaimiņi ne?! Viņš nāk no sabiedrības, kur sadarbība, kooperācija un līdzdalība (demokrātijas pamatnosacījumi) ir pati par sevi saprotama. Kaut arī Ēģipte manā apziņā nav labākais demokrātijas piemērs no politiskā skatpunkta, vienīgais, ko spēju iedomāties, ir „Animācijas brigādes” 2007. gadā tapusī multiplikācijas filma „Latvietis”, kur latvietis, noguris no visa, izveido sētu mājas augstumā un uzliek uz klinķa zīmīti „Netraucēt!”. Šī ēģiptieša atgriezeniskā saite par Latvijas realitāti un „augsto sētu” liek man domāt par to, kādas „iekšējās sētas” ir saceltas un kā tās ietekmē kopējo demokrātijas principu piedzīvošanu. Varbūt arī demokrātijai Latvijā ir kāds sakars ar sētu? Ne tikai atšķirīgie cilvēki, bet arī tie, kuri ir līdzīgi man un kurus saucu par mūsu valsts iedzīvotājiem, – „mūsējie”, arī tie ik pa laikam saskaras ar kaut kādu neredzamu sētu vai pretestību – diskrimināciju, piemēram, cilvēki ar invaliditāti vai daudz bērnu ģimenes (vecāki) darba attiecībās.

## **Iusties labi ar dažādību**

Aktualizējot diskriminācijas mazināšanas problēmas un veicinot gan apmācības programmu dalībnieku, gan šīs rokasgrāmatas lasītāju līdzdalību šo problēmu risināšanā, nonācām pie secinājuma, ka ļoti svarīgi ir iedrošināt un aktualizēt katra indivīda ietekmes laukus<sup>15</sup>. Bieži nākas saskarties ar bezspēcības sajūtu, ka nespējam neko mainīt un ietekmēt, kur nu vēl palīdzēt un atbalstīt citus. Līdzdalība un ietekmes radīšana, savu interešu aizstāvība, ir ļoti būtisks nosacījums diskriminācijas mazināšanā.

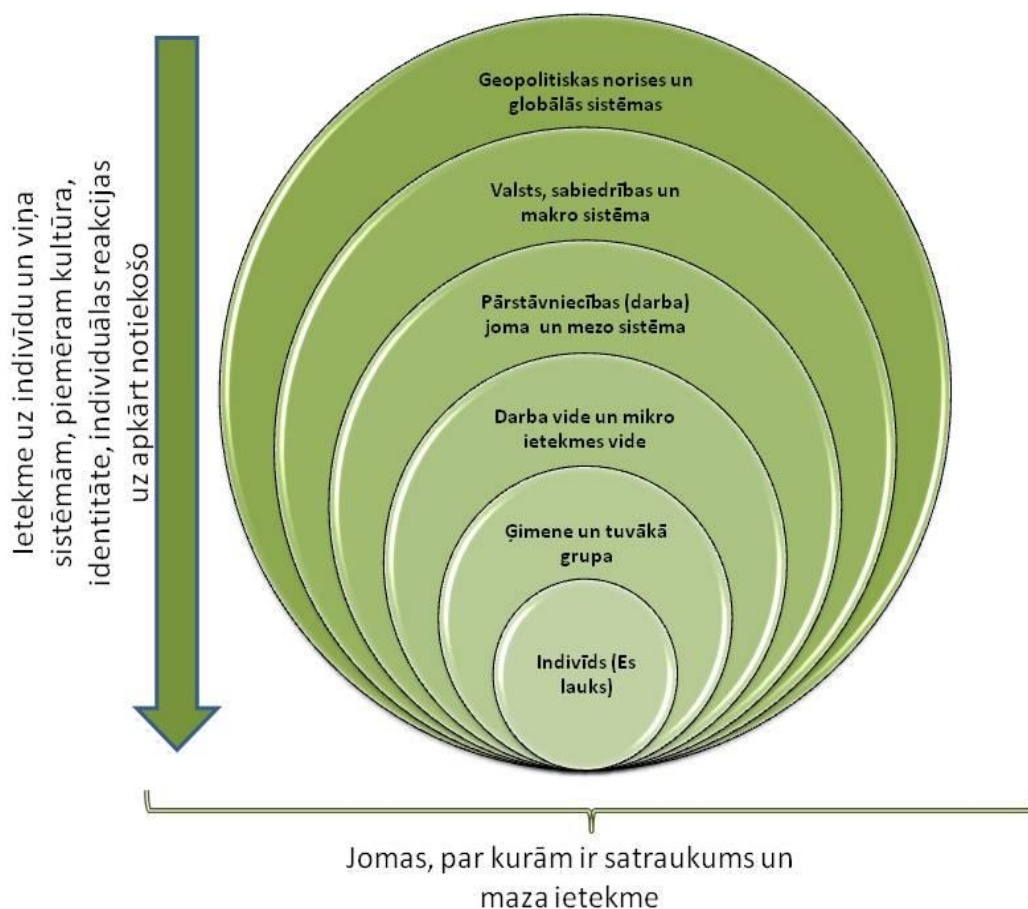
Indivīda ietekme un tās apzināšanās ir socioloģijas, psiholoģijas (sociālpsiholoģijas), sociālantropoloģijas un politikas sajaukums, kur katrs var rast savu atbildi un redzējumu. „Sociālās ietekmes” pamatā ir apzināšanās, kā sajūtas, emocijas, viedokļi, normas un uzvedība ietekmē indivīdu un kā indivīds ietekmē grupu. Indivīda ietekmi apraksta kā „ietekmes aplū”, kur ar katru apli apzīmē to jomu un vidi, kuru viņš/viņa) spēj ietekmēt, izmantojot savā rīcībā esošos resursus. Resursi un to pieejamība, kā arī indivīda ietekme bieži tiek salīdzināti ar „varu” un spējām. Līdz ar to sociālais statuss, ekonomiskā pozīcija, personības kompetences un īpašības iespaido mūsu ietekmi uz ģimeni, grupu, nāciju vai globāliem procesiem.

Sākotnēji „ietekmes apli” tiek veidoti kā hierarhiska uzbūve, kur mazākie apli spēj ietekmēt tikai tuvāko apli – mazāko vai tuvāko –, bet lielākie apli tieši ietekmē visus mazākos aplis – sistēmas. Šī hierarhiskā uzbūve ir redzama shēmā „Ietekmes aplu hierarhija”, kurā „Indivīds (Es lauks)” ir vismazākā sistēma, līdz ar **to indivīds bez īpašas pieejas resursiem nespēj ietekmēt nevienu lielāko sistēmu.**

---

<sup>15</sup> „Ietekmes lauki” – dažādos literatūras avotos var saskarties ar dažādiem definējumiem, kā „ietekmes zonas”, „ietekmes apli”, „sociālā ietekme”, taču visi satur vienlīdzīgu izpratni (par cēloņiem un sekām) starp indivīda un grupas mijiedarbību.

## Shēmā „Ietekmes apļu hierarhija”



Šī shēma un ietekmes apļu hierarhija norāda, ka tikai tad, ja indivīds iegūst kādu resursu, piemēram, kļūst par vecāku, ieņem noteiktu amatu vai kļūst par sabiedrisko personību, tad „es kā indivīds” iekļūstu citā ietekmes sistēmā. Šī nostāja ļoti ilgstoši tika uzskatīta par visnotaļ loģisku, lai raksturotu sabiedrības uzbūvi un attīstību. Mūsdienās situācija ir mainījies īpaši demokrātiskās sabiedrībās, kur ikvienam indivīdam tiek dotas pamattiesības un iespējas izmantot kopīgos resursus, piemēram, cilvēku ar invaliditāti tiesības pārstāvēt gan ģimene, gan sabiedriskās organizācijas, gan īpaši antidiskriminācijas pārvaldes mehānismi (iestādes, normatīvie akti). Līdz ar to piederība grupai un politiskai iekārtai jau sniedz papildu varas pozīcijas attiecībā pret citiem.

Ietekmes apļus – sociālo ietekmi raksturo vairāki fenomenāli (teorētiski un praktiski skaidrojumi)<sup>16</sup>:

1. *pakļaušanās* –piekrietoša nostāja lielākām sistēmām (apļiem), taču šī piekrišana neatspoguļo indivīda patiesās domas un viedokļus. Tā ir tāda kā „kapsulas” un bezspēcības sajūta.
2. *identificēšanās* –vēlme identificēties un piekrist citām lielākām sistēmām. Visbiežāk tā veicina asimilēšanos un pielāgošanos.

<sup>16</sup> Kelman H. C., *Social Influence and Linkages Between the Individual and the Social System: Further Thoughts on the Processes of Compliance of Identification and Internalization*, Harvard University, 1974.

3. *pieņemšana vai internalizācija* – „varas” pieņemšanas process. Tas nozīmē, ka individuālās un grupas normas (vērtības, uzvedības modeļi, domas) pilnībā sakrīt un tiek abpusēji pieņemtas;
4. *izolēšanās vai eksternalizācija* – šī (ne) ietekmes forma veidojas no pilnīgas bezspēcības, „varas neesamības” un nespējas ietekmēt kādu no lielākajām sistēmām. Ir novērojumi, ka „Es” ietekmes lauks īpaši izstumtām grupām samazinās līdz minimumam, piemēram, „nabadzības kultūras” fenomens, kur vairākās pasaudzēs ir izteikta nabadzība un nespēja izmainīt savu vidi, būtībā izrauties no tās. Vienīgais, ko indivīds spēj, pat destruktīvā veidā, ir pilnībā „aiziet” no visām lielākām ietekmes jomām.<sup>17</sup> Eksternalizācijas fenomens Latvijā visspilgtāk ir novērojams romu tautību kopienā, kaut jāatzīst, ka tas nav bijis tāds visu laiku. Piemēram, pirms simt gadiem romu ietekmes lauks (tālaika sabiedrības kontekstā) bija plašāks, un romiem bija īpaša loma sabiedrībā, ja salīdzinām ar pašreizējo situāciju, taču nedrīkst piemirst, ka tajā laikā Latvijā bija arī daudz mazāk izglītotu cilvēku. Līdz ar to romi bija vienlīdzīgāki gan no dzīvesveida, gan no sabiedrības resursu pieejamības perspektīvas.<sup>18</sup> Problemātika ir tajā, ka šī nācija kādā no sabiedrības attīstības periodiem nav izmantojusi sabiedrības attīstību iespējamību, vai arī viņiem netika radīta pieeja šiem attīstības resursiem. Protams, ka viens no fenomeniem bija apstākļi, ka romi paļāvās uz savas kultūras saglabāšanu, tādējādi „eksternalizāciju” pastiprina šo resursu nepieejamība, uz ko, starp citu, norāda arī ārvalstnieki Latvijā.
5. *mazākuma ietekme* – šis fenomens ir ļoti daudz pētīts, jo līdz pat šodienai tiek uzskatīts, ka mazākums „valda” pār vairākumu. Taču mūsu tēmas ietvaros nolūks nav apspriest K. Marksa „pārdales” principus, bet gan ir svarīgi saprast, ka **minoritātēm** (mazākumam, cilvēkiem, kuriem nav „izteiktas varas”) **ir tikpat nozīmīga ietekme uz sistēmu un sabiedrības procesiem kā vairākumam**, kaut ne vienmēr spējam to apzināties. Bieži vien mazākuma sistēma tiek nodalīta, pat ignorēta, bet reti apzināties, ka tā šīs ignorēšanas rezultātā veido citus savus ietekmes laukus, piemēram, tā ir notikušas daudzas revolūcijas, tā notika sākotnējā vienlīdzības cīņa (feminizācija) par sieviešu tiesībām – kāpinot un līdzsvarojošot „varas pozīcijas”. Bieži vien mazākuma „varas pozīcijas” sakņojas pašuztverē un savas lietderības apzināšanās, kuras var pastiprināt sociālais statuss, resursu pieejamība un kultūru identifikācija, piemēram, pašuztveres procesi, kādi pašlaik notiek latgaļu kultūras, valodas un identitātes jomā, pretēji tam, kā „latgaļu” kā zīmola kvalitāte tika uztverta 20. gadsimta 70. un 80. gados.

Šī mazākuma ietekmes lauks attīstās, balstoties uz to, **ka mazākums „sadzīvo un pielāgojas” vairākuma noteikumiem (normām), bet nepiekrīt tiem**. Vairākums nemaz nenojauš, ko šī mazākā grupa domā par vairākumu un kā vairākums ietekmē mazākumu. Ja tiek izmantoti „daudzveidības vadības” un „refleksijas” principi, tad vairākumam ir iespēja iepazīt mazākuma ietekmes apli, un mazākums var sniegt vērtīgu informāciju, kuras rezultāts ir izmaiņas un līdzsvars starp ietekmes apliem. Šad un tad rodas sajūta, ka vairākums nemaz nevēlas uzzināt, ko mazākums domā un dara. Šī plaša var radīt virkni konfliktu. Lai mazinātu šo

<sup>17</sup> <http://en.wikipedia.org/wiki/Externalization>, skatīts 26.02.2014.

<sup>18</sup> 1920. gadā Latvijā prata lasīt tikai 78,8% iedzīvotāju. Skat.: <http://www.csb.gov.lv/dati/izglitiba-tema-32315.html>, skatīts 26.02.2014.

pretrunu, vairākumam ir jābūt gatavam mainīties un pieņemt izmaiņas, un tas pats attiecināms arī uz mazākumu. Šāda gatavība veicina „internalizāciju” – abpusēju pieņemšanas procesu abām pusēm, un tas ir viens no sociālās iekļaušanas aspektiem. Šeit arī rodas **atbilde, kādēļ abām pusēm bieži vien ir tik grūti pieņemt vienai otru – jo nākas mainīties!**<sup>19</sup>

## **Starpkultūra kā komforta zona?!**

*“Nekas pats par sevi nav ne slavējams, ne apkaunojošs, ne patiesīgs, ne nepatiesīgs, ne patīkams, ne nepatīkams, ne labs, ne slikts. Tikai cilvēku uzskati piešķir parādībām šīs īpašības, tāpat kā sāls dod ēdienam garšu.”*

(A. Franss)

Jaunu kompetenču apgūšana vienmēr prasa iziet no ierastās komforta zonas, piemēram, vēlme „iegūt, pilnveidoties un uzzināt” no mums prasa rīcību, aktīvu līdzdalību un zināmu spēku un enerģiju, ko veltam, lai realizētu savas vēlmes. Šī sadaļa veltīta **mācīšanās procesam, kura rezultātā tiek paplašināta mūsu komforta zona**, kuras pamatā ir jaunu un esošo kompetenču paaugstināšana un apgūšana.

*Komforta zona* ir viens no cilvēka jūtu, domāšanas un uzvedības stāvokļiem. Šie stāvokļi (zonas) ir tieši saistītas ar mūsu kompetencēm un mijiedarbību ar apkārtējo vidi, šī raksta kontekstā – ar starpkultūru kompetencēm.<sup>20</sup> Piemēram, skatīt shēmu, kā es jūtos, ko domāju un kā uzvedos jaunā starpkultūru pieredzes vidē:

JŪTAS – DOMĀŠANA - UZVEDĪBA

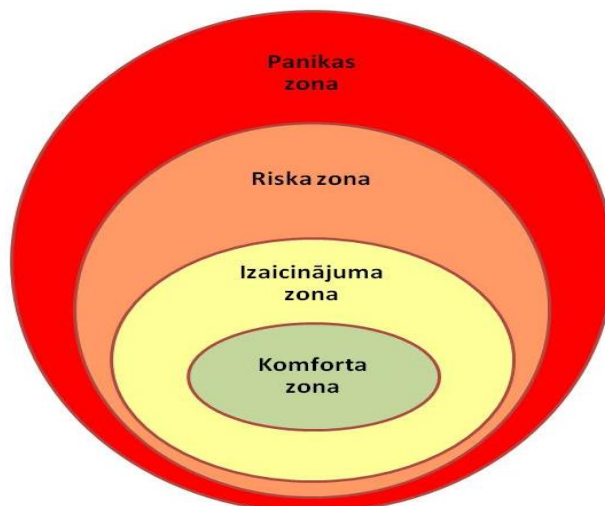
STARPKULTŪRU KOMPETENCES  
(zināšanas, prasmes, attieksmes)

Katram no mums komforta zona būs atšķirīga, un to visbiežāk ietekmē mūsu pieredze, personības attīstība, personību raksturojošās iezīmes un virkne citu „unikālo” personības īpatnību nosacījumu, piemēram, pasaules redzējums, vērtības un dzīves modeļi. Te rodas skaidrojums, **kāpēc dažiem kontakts ar atšķirīgu cilvēku ir komforta zona, bet citiem izaicinājums vai panika**. Tiek izdalītas četru līmeņu zonas: komforta, izaicinājuma, riska un panikas zonas. Katra zona ir emocionāls, domu un uzvedības stāvoklis. Šīs zonas ir attīstāmas, tās var apzināties un mazināt negatīvo zonu ietekmi uz personības stāvokli.

<sup>19</sup> McLeod S., Moscovici and Minority Influence, 2007, <http://www.simplypsychology.org/minority-influence.html>, skatīts 26.02.2014.

<sup>20</sup> T-kit: Intercultural Learning//Council of Europe and European Commission, 2000

## Shēma „Četru līmeņu zonas”<sup>21</sup>



**1. Komforta zona** – stāvoklis, kad cilvēks jūtas ērti, nav jaunu izaicinājumu, pārzina sevi un situāciju. Individīds pilnībā pārvalda situāciju, pat spēj prognozēt un kontrolēt. Drošs stāvoklis. Ilgstoši esot šajā laukā, strauji samazinās izaugsme, attīstība un notiek stagnācijai līdzīgi procesi.

Visbiežāk cilvēkiem ir bailes zaudēt savu ierasto pozīciju „izkāpt no komforta zonas” – viņi saskata virkni risku, piemēram, bailes sākt runāt svešvalodā, jo tā nav perfekta, līdz ar to var zaudēt sociālo statusu un apdraudēt savu pašuztveres tēlu gudrs, zinošs, speciālists un darbinieks.

**2. Izaicinājuma zona** – stāvoklis, kurā ir atklāsmes un neziņas lauks. Tas ir līdzīgi kā pirmoreiz nogaršot citu kultūru ēdienu vai ļauties piedzīvojumam. Šajā laikā cilvēks daudz vairāk mobilizējas, atklāj un izmanto jaunas kompetences. Tas var būt eksperiments, kurš noslēdzas ar jaunām sajūtām, atziņām, pieredzi un zināšanām. Tiek uzskatīts, ka **bez šī stāvokļa nenotiktu attīstība un pilnveide.**

Pāreju no komforta zonas uz izaicinājuma zonu pavada satraukums, bailes no nezināmā (svešā). Par atbalstošu tiek uzskatīta uzdrīkstēšanās, drosmē un kompetences, kuras palīdz vadīt un pārvaldīt nezināmā atklāsmes situācijas. Palīdz arī veselīga brīnīšanās un prieks par to. Šīs zonas rezultāts ir jaunu kompetenču apgūšana, jaunatklāsme un komforta zonas paplašināšana.<sup>22</sup>

**3. Riska zona** – šajā zonā ir daudz augstāki riski un lielāki izaicinājumi, un ilgstoša atrašanās tajā daudzos gadījumos ir saistīta ar eksistenciāliem zaudējumiem. Pretēji izaicinājuma zonai, šī nav saistīta ar izaugsmi, bet gan ar izdzīvošanu. Riska zona prasa augstas koncentrēšanās un resursu mobilitātes spējas. Būtiski ir atgriezties izaicinājuma zonā un novērtēt riska zonas radītās iespējas.

Piemēram, esot svešā valstī un saskaroties ar veselības problēmām, diez vai domāsim par starpkultūru kompetenču attīstību, vairāk paļausimies jau uz esošām kompetencēm. Tikai tad, kad veselība normalizējas, varam atgriezties „izglītošanās” laukā un nonākt pie „atklāsmes” par citas valsts veselības aprūpes īpatnībām.

<sup>21</sup> T-kit: Intercultural Learning//Council of Europe and European Commission - 2000

<sup>22</sup> White A., *From Comfort Zone to Performance Management*, 2008 - [www.pm-solutions.com](http://www.pm-solutions.com), skatīts 27.02.2014.

**4. Panikas zona** – šis ir izdzīvošanas stāvoklis. Visbiežāk daudzas maņas, domāšanas un uzvedības procesi tiek bloķēti un paliek tikai viena vienīga vēlme – izdzīvot un pašsaglabāties. Pamatā ir milzīgas bailes un apdraudējuma sajūta, piemēram, kādam no mums varētu sākties „panika”, ja Madridē, braucot uz lidostu, tiek nokavēta lidmašīna, naudas nav un spāņu valodu nepārzinām. Šādas situācijas rezultātā viens cilvēks sēdēs uz apmales un bezspēcīgi raudās, bet citam šāda situācija būs izaicinājums un jaunu savu robežu apzināšanos.<sup>23</sup>

Turpmākajā rakstā vairāk fokusēšos uz „komforta un izaicinājuma” zonas mijiedarbību un pozitīviem ieguvumiem no šīs mijiedarbības. Lai pilnībā efektīvi izmantotu ieguvumus no izaicinājuma zonas un paplašinātu starpkultūru kompetences, ir jāpiemīt trīs rakstura īpašībām<sup>24</sup>:

- *Elastīgumam*, spējai pielāgoties, mainīties un pieņemt jaunas „nezināmas” situācijas, stabilizējoties un atgriežoties „normālā” funkcionālā stāvoklī;
- *Atvērtībai un zinātkārei*, kā pamatā ir atklāsme un piedzīvotā apzināšanās, kura balstās uz veselīgām komunikācijas prasmēm;
- *Spējai piesavināt un integrēt iegūtās zināšanas* – tās ir spējas pašam mācīties no savas pieredzes, piesavināt to un izmantot turpmākās dzīves situācijās.

**Starpkultūru izglītības procesā ir jāapzinās, ka mēs pilnveidojamies tad, ja esam izaicinājuma zonā un tikai tā spējam atpazīt savas kompetences robežas.** Arī tad, ja esam riska zonā un, atgriežoties komforta zonā, spējam par to reflektēt un uz starpkultūru kompetenču apzināšanās bāzes veikt secinājumus, tad riska zona var būt palīdzīga.<sup>25</sup>

Pieredžu izglītības modelis ir saistīts ar to, kā mēs, esot izaicinājuma zonā, piedzīvojot to, reflektējot par to, varam paplašināt savu komforta zonu. **Jo vairāk un biežāk esam izaicinājuma zonā**, piemēram, starpkultūru vidē, ja apzināmies to, analizējam un pieņemam to kā mācīšanās procesu, jo ērtāk jūtamies – **palielinās komforta zona**. Izaicinājuma zona transformējas komforta zonā. Pieaugot komforta zonai starpkultūru komunikācijā, riska un panikas zona samazinās.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Methods and techniques used in intercultural youth work//Life foundation – Romania, 2007

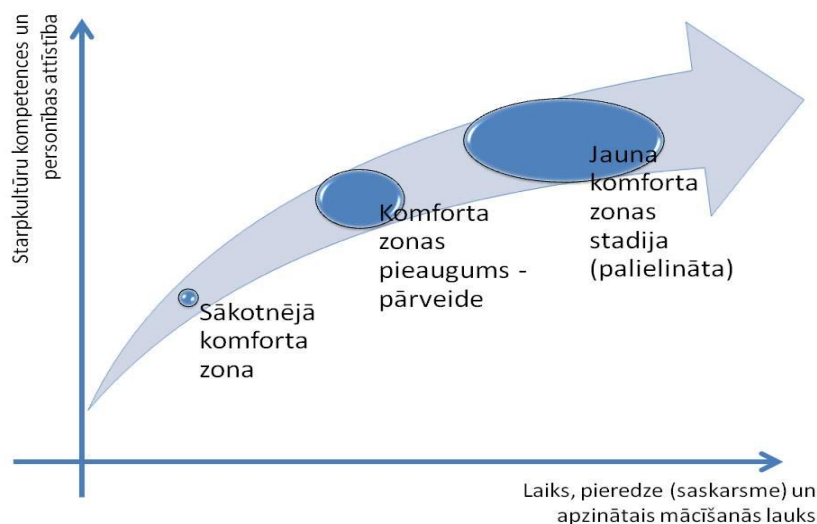
<sup>24</sup> Gardner H., *Multiple Intelligences Concept*, 1983

<sup>25</sup> T-Kit: Training Essentials//Council of Europe and European Commission - 2002

<sup>26</sup> White A., From Comfort Zone to Performance Management, 2008 - [www.pm-solutions.com](http://www.pm-solutions.com)



### Shēma „Komforta zonas palielināšanās – pieaugums”<sup>27</sup>

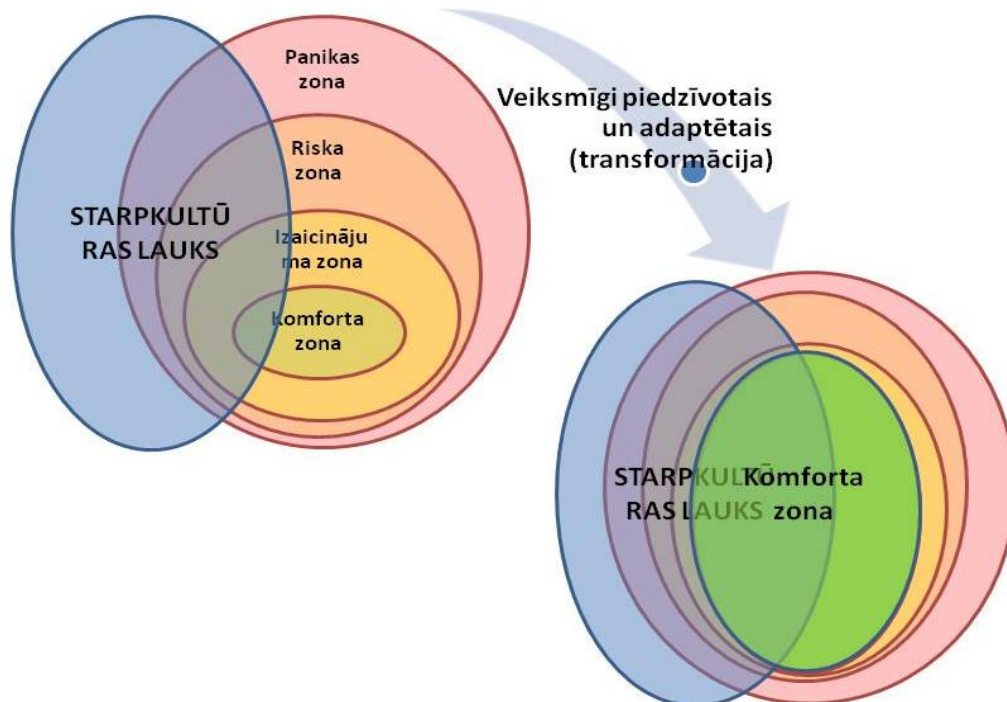


Transformēšanās caur izaicinājuma zonā piedzīvoto tiek saukta par „labāko – optimālo” darbību. Darbība, kura neieved riska un panikas zonā, bet sniedz atklāsmi un gandarījumu par iegūto atziņu, rezultātu, kompetenču pieaugumu un jaunu redzējumu par vienu un to pašu situāciju. Lai notiktu transformēšanās, t.sk. būtu vēlme iziet no „komforta zonas”, ir jābūt motivācijai, kas visbiežāk saistīta ar cēloņu seku apzināšanos, piemēram, diskriminācijas un attieksmes jomā un nevēlēšanos samierināties ar to.

Transformācijas procesa rezultātā tā zona, kura tika uzskatīta par izaicinājumu, pārtop par komforta zonu, piemēram, ja sākotnēji migrācija Latvijai tika uzskatīta par apdraudējumu, tad pēc kāda laika šis process būs izziņāts un būs izveidojušās jaunas kompetences, kā strādāt šajā jomā 21. gs. migrācijas un globalizācijas procesā. Komforta zona pieaug veiksmīgā un apzinātā procesa rezultātā.

<sup>27</sup> White A., From Comfort Zone to Performance Management, 2008 - [www.pm-solutions.com](http://www.pm-solutions.com)

### Shēma: Starpkultūru kompetences pieaugums pēc komforta zonas modeļa



Shēmā „Starpkultūru kompetences pieaugums pēc komforta zonas modeļa” shematiski var redzēt, kā daļa starpkultūru lauka var kļūt par mūsu privāto komforta zonu. Protams, ka ne viss starpkultūru lauks, bet gan tā daļa, kuru esam piedzīvojuši, apzinājuši un pieņēmuši. Apzinātā daļa, piemēram, Itālijā pie picas un pastas neprasīt „kečupu”, kļūst par mūsu komforta zonu – apzināto rīcību starpkultūru situācijā.

Kā jau minēju, katra situācija un pieredze ir unikāla, mijiedarbība un reakcijas ir balstītas uz katra cilvēka personisko komforta zonu, līdz ar to, lai pieņemtu un paplašinātu savu starpkultūru kompetenci un tādējādi palielinātu komforta zonu, ir jābūt gatavam būt atvērtam starpkultūru attiecībās un situācijās un ar izzinošu zinātkāri pieņemt starpkultūru pieredzi, kā arī analizēt un piesavināt jauno atklāsmi.

## 5. Augstskolu darbinieku rīcība diskriminācijas vai naida noziegumu gadījumos

Saskaņā ar 2014. gadā publicēto pētījumu „Latvijā studējošo saliedētības veicināšana un ārzemju studentu diskriminācijas mazināšana”<sup>28</sup>, kura ietvaros aptaujāti 500 septiņās Latvijas augstskolās studējoši ārvalstu studenti, secināts, ka katrs ceturtais ārvalstu students kā neapmierinātības ar studijām Latvijā iemeslu minējis sabiedrības negatīvo/diskriminējošo attieksmi. Pret sevi vērstu diskriminējošu attieksmi vismaz dažas reizes izjutuši ~ 40% ārvalstu studentu. Diskriminācija galvenokārt notikusi atšķirīgas tautības vai valstiskās piederības, kā arī

<sup>28</sup> GFK (2014), „Latvijā studējošo saliedētības veicināšana un ārzemju studentu diskriminācijas mazināšana”, pieejams: [http://providus.lv/article\\_files/2656/original/RTU-SP\\_atkaite\\_FINAL.pdf?1406891350](http://providus.lv/article_files/2656/original/RTU-SP_atkaite_FINAL.pdf?1406891350)

kultūras atšķirību dēļ. Diskriminējoša attieksme visbiežāk bijusi saistīta ar aizskarošām piezīmēm un komentāriem (45%), sliktu attieksmi kopumā (40%) un atšķirīgām akadēmiskām prasībām (23%).

Diskriminācijas aizliegums ir viens no pamatprincipiem ne tikai starptautiskajās, bet arī valstu nacionālajās tiesībās. Diskriminācijas pieļaušana rada negatīvas sekas gan personai, pret kuru ir vērstas nelabvēlīga attieksme, gan sabiedrībai kopumā. Diskriminācijai piemīt divkārs negatīvs efekts. Pirmkārt, cilvēkam tiek liegtas tiesības, pieeja pakalpojumiem vai precēm, kas viņam pienākas. Otrkārt, tiek noliegta pašas personas vērtība. Tas ir pārkāpums pret cilvēka identitāti, ko vēl smagāku padara fakts, ka diskriminācija bieži vien notiek, balstoties uz lietām, ko nevar mainīt vai izvēlēties, piemēram, etniskā piederība, dzimums, vecums, invaliditāte vai seksuālā orientācija.<sup>29</sup>

## **Kas ir diskriminācija?**

Diskriminācija skaidrojama kā nepamatota atšķirīga attieksme kāda aizliegtā pamata dēļ. Īpašs diskriminācijas veids ir personas aizskaršana – tā ir no aizskartās personas viedokļa nevēlama rīcība, kas rada nepatīkamu, naidīgu vai iebiedējošu vidi.

Diskriminācija var izpausties gan kā klaja atšķirīga attieksme, kāda no aizliegtajiem pamatiem dēļ: “Musulmaņiem dzīvokli neizīrēsim!” vai „Ārzemniekiem ieeja klubā liegta”, gan arī aizskarot personu – verbāli, fiziski vai seksuāli: „Lakatus nēsā tikai teroristi!”, „Melnajiem Latvijā nav vietas!”.

Svarīgs aspekts, lai konstatētu diskrimināciju, ir **aizliegta pamata pastāvēšana**. Gadījumā, ja cilvēks uzskata, ka pret viņu vērstas atšķirīga attieksme, ir jānosaka pamats, kura dēļ tas noticis. Eiropas Savienības direktīvas un Lisabonas līgums<sup>30</sup> izceļ sešus galvenos aizliegtos diskriminācijas pamatus: **dzimums, rase vai etniskā izcelsme, reliģiskā vai cita pārliecība, invaliditāte, vecums un seksuālā orientācija**. Tomēr atsevišķi Latvijas likumi un Eiropas Savienības Pamattiesību harta ietver daudz plašāku pamatu uzskaitījumu.

Lai pret cilvēku vērstu atšķirīgu attieksmi, iemesls nedrīkst būt iepriekš nosauktie pamati. Dažos gadījumos diskriminācija var notikt arī kāda šajā uzskatījumā neminēta pamata dēļ (proti, citu apstākļu dēļ). Tomēr tas nenozīmē, ka **citos apstākļos** var iekļaut jebkuras pazīmes. Diskriminācijas aizlieguma pazīmes parasti ir tās, kas personai nepamatoti liedz vienlīdzīgas tiesības sabiedrībā valdošo stereotipu dēļ.<sup>31</sup>

Ja cilvēks uzskata, ka viņš ir diskriminēts, ir jānoskaidro – uz kāda pamata tas noticis, un vai atšķirīgā attieksme ir bijusi nepamatota? Iespējams, pieņemtā lēmuma pamatā bijuši objektīvi faktori, piemēram, naktsklubā bijis slēgtais pasākums, kurā ieeja ir tikai cilvēkiem ar ielūgumiem. Tad lēmums ir bijis pamatots, un diskriminācija nav notikusi. Tomēr var arī

<sup>29</sup> Timo Makonens (*Timo Makkonen*) Vai multikulturālisms ir kaitīgs cīņai pret diskrimināciju? Pieejams: <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=1628&t=0&rub=3&lang=2>

<sup>30</sup> Lisabonas līgums, ar ko groza līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu (2007/C 3066/01).

<sup>31</sup> Dupate K. “Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās”, *Latvijas Republikas Tiesībsargs*, 2007., 5. lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi\\_un\\_viedokli/petijumi/?doc=80](http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=80)

izrādīties, ka cilvēkam dzīvoklis nav izīrēts tikai tāpēc, ka viņš pieder kādai konkrētai etniskai vai sociālai grupai. Tā ir diskriminācija.

### **Kā pierādīt diskrimināciju?**

Diskriminācijas gadījumā personai, kura uzskata, ka tā kādas aizliegtās pazīmes dēļ nostādīta nelabvēlīgākā situācijā nekā cita persona, bieži ir tikai uz faktiem balstītas aizdomas, ka notikusi diskriminācija, taču pierādījumi šīm aizdomām nav pieejami.

Tāpēc, lai persona varētu efektīvi aizstāvēt savas tiesības, izskatot diskriminācijas lietas, tiek īstenota tā sauktā **pierādīšanas pienākuma pāreja**.

Pierādīšanas pienākumu pāreja sastāv no divām daļām. *Pirmkārt*, prasītājam jānorāda fakti, no kuriem var saprātīgi secināt, ka pastāv tieša vai netieša diskriminācija, taču nav pilnībā jāpierāda šīs diskriminācijas esamība. *Otrkārt*, ja prasītājs ir izpildījis šo prasību, atbildētājam jāpierāda, ka nav notikusi diskriminācija. Prasītājam ir pietiekami ticami jānorāda fakti, kas varētu liecināt par iespējamo diskrimināciju, bet atbildētājam, uz kuru šādā gadījumā gulstas pierādīšanas pienākums, ir jānāk klājā ne tikai ar faktiem, kas varētu norādīt, ka diskriminācijas nav bijis, bet arī pilnībā jāpierāda šie fakti.<sup>32</sup>

### **Kur meklēt palīdzību?**

Ikvienam kurš uzskata, ka ir ticis diskriminēts, ir jābūt piekļuvei tiesiskām vai administratīvām procedūrām, ar kuru palīdzību persona var aizstāvēt savas tiesības. Strīdu risināšanai diskriminācijas gadījumos tiek izmantota gan tiesāšanās, gan alternatīvi domstarpību risināšanas veidi, piemēram, sarunu vadīšana, mediācija un izlīgums. Alternatīvie domstarpību risināšanas veidi vai izmantotās tehnikas ļauj pusēm atrisināt strīdu, neejot uz tiesu, tādējādi nodrošinot neformālāku, savlaicīgāku, ātrāku, lētāku, uz sadarbību balstītu un konfidencialu risinājumu.

Latvijā nav vienas specializētas institūcijas, kas nodarbotos tikai ar diskriminācijas jautājumiem, tomēr ar šiem jautājumiem tieši vai netieši saistīts vairāku valsts un nevalstisko organizāciju darbs.

Ikvienā diskriminācijas gadījumā cilvēks var vērsties **Tiesībsarga birojā**, kas ir vienādas attieksmes veicināšanas iestāde, kuras uzdevums ir palīdzēt diskriminācijas upuriem.

*Tiesībsarga birojs*

Baznīcas ielā 25, Rīgā, LV-1010

Tālr. (+371) 67686768, fakss (+371) 67244074

e-pasts: [tiesibsargs@tiesibsargs.lv](mailto:tiesibsargs@tiesibsargs.lv)

mājaslapa: [www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)

informācija par iesniegumu iesniegšanas un izskatīšanas kārtību:  
<http://www.tiesibsargs.lv/iesniegt-iesniegumu>

<sup>32</sup> Ilvija Pūce "Pienākums pierādīt" (18.12.2008.), <http://www.politika.lv/temas/cilvektiesibas/14922/>

Tiesībsargs birojā varat vērsties arī tad, ja ir pārkāpts *Patērētāju tiesību aizsardzības likums*<sup>33</sup>, piem., ārvalstu students netiek ielaists naktsklubā; viņam tiek atteikts sniegt kādu pakalpojumu vai saņemt kādu preci, kādas no aizliegtajām diskriminācijas pazīmēm dēļ. Otrs variants šajā gadījumā ir vērsties tiesā Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā.

Ja notikusi diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās, neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir valsts vai pašvaldības iestāde, vai privāts uzņēmums, persona var iesniegt sūdzību **Valsts darba inspekcijā**.

*Valsts darbs inspekcija*

K. Valdemāra ielā 38 k-1, Rīgā, LV-1010

Tālr. (+371) 7021704, konsultatīvais tālrunis (+371) 67186523; (+371) 67186523

e-pasts: [vdi@vdi.gov.lv](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

mājaslapa: [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

Ja cilvēks uzskata, ka darba attiecībās pret viņu vērsta diskriminācija, viņam ir tiesības vērsties **tiesā**, prasot atzīt, ka notikusi diskriminācija, kā arī prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Šajā gadījumā svarīgi ir rīkoties nekavējoties – saskaņā ar Darba likumu lielākajā daļā diskriminācijas gadījumu var iesniegt prasību tiesā trīs mēnešu laikā (pārbaudes laikā – viena mēneša laikā)

Latvijā diskriminācijas novēršanas jomā aktīvi darbojas arī vairākas nevalstiskās organizācijas. Veicot sabiedrības informēšanu, dažādu mērķauditoriju izglītošanu, situācijas un likumdošanas analīzi un sūdzību izskatīšanu, tās spējušas iemantot kā valsts un pašvaldības iestāžu, tā arī plašākas sabiedrības uzticību. Sniedzot dažāda veida atbalstu (juridisku, psiholoģisku, sociālu) un pārstāvot cilvēku intereses tiesā, organizācijas apliecinājušas spēju sniegt palīdzību cilvēkiem, kas saskārušies ar diskrimināciju dažādās dzīves jomās.

Attiecībā uz visiem diskriminācijas pamatiem varat vērsties **Latvijas Cilvēktiesību centrā**.

*Latvijas Cilvēktiesību centrs*

Alberta ielā 13 (7. st.), Rīgā, LV-1010

Tālr. (+371) 67039290, fakss (+371) 67039291

e-pasts: [office@humanrights.org.lv](mailto:office@humanrights.org.lv)

mājaslapa: [www.cilvektiesibas.org.lv](http://www.cilvektiesibas.org.lv)

Konsultācijas – ar iepriekšēju pierakstu.

Ziņo par diskriminācijas gadījumiem: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-discrimination/>

Ziņo par naida noziegumu: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-hate-crime/>

Attiecībā uz diskrimināciju, kas vērsta pret sievietēm (tai skaitā multiplā diskriminācija), varat vērsties **Resursu centrā sievietēm „Marta”**.

*Resursu centrs sievietēm „Marta”*

Matīsa iela 49-3, Rīgā, LV-1009

Tālr. (+371) 67378539

<sup>33</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 3.<sup>1</sup> pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums, <http://likumi.lv/doc.php?id=23309>

Karstais informatīvais tālrunis: 80002012

e-pasts: [centrs@marta.lv](mailto:centrs@marta.lv)

mājaslapa: [www.marta.lv](http://www.marta.lv)

Individuālas konsultācijas klātienē – ar iepriekšēju pierakstu.

Attiecībā uz diskrimināciju, kas vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti, persona var vērsties **Invalīdu un viņu draugu apvienībā „Apeirons”**.

*Invalīdu un viņu draugu apvienība „Apeirons”*

K. Valdemāra ielā 38 k1, Rīgā, LV-1010

Tālr. (+371) 67299208

e-pasts: [info@apeirons.lv](mailto:info@apeirons.lv)

mājaslapa: [www.apeirons.lv](http://www.apeirons.lv)

Attiecībā uz diskrimināciju, kas vērsta pret cilvēkiem ar psihiskās veselības traucējumiem un intelektuālās attīstības traucējumiem varat vērsties **Resursu centrā cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem „Zelda”**.

*Resursu centrā cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem „Zelda”*

Mārupes ielā 4-31, Rīgā, LV-1002

Tālr. (+371) 67442828

Tālr. juridiskām konsultācijām: +371 22062460; +371 27650303 (Darba dienās no plkst. 9.00 – 17.00)

e-pasts: [zelda@zelda.org.lv](mailto:zelda@zelda.org.lv)

mājaslapa: [www.zelda.org.lv](http://www.zelda.org.lv)

Konsultācijas ar iepriekšēju pierakstu.

Attiecībā uz diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ persona var vērsties **Lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu un viņu draugu apvienībā „Mozaika”**.

*LGBT un viņu draugu apvienība „Mozaika”*

Stabu iela 19-2, Rīgā, LV-1011

Tālr. mob. (+371) 28440340

e-pasts: [office@mozaika.lv](mailto:office@mozaika.lv)

mājaslapa: <http://mozaika.lv/>

Konsultācijas – ar iepriekšēju pierakstu.

Tā kā ne visos gadījumos ir tik viegli izprast, vai tiešām notikusi diskriminācija, pirms vērsšanās pēc palīdzības vēlams piefiksēt šādu informāciju:

*Diskriminācijas pamats:*

- rase vai etniskā piederība;
- invaliditāte;
- seksuālā orientācija;
- dzimums;
- reliģija vai ticība;
- vecums;
- cits (kāds?).

*Diskriminācijas joma:*

- nodarbinātība un profesionālā apmācība;
- sociālā drošība;
- pieeja publiskām precēm un pakalpojumiem;
- izglītība;
- cita (kāda?)

*Kurš bija diskriminētājs?*

*Kad tas notika?*

*Kur tas notika?*

*Notikušā sīkāks apraksts.*

*Vai jums ir liecinieki?*

*Vai esat jau vērsies pēc palīdzības? Kur? Kāds bija rezultāts?*

## **Naida noziegumi – galējā diskriminācijas forma**

Naida motivēts noziegums ir kriminālnoziegums, kas **vērsts pret personu vai īpašumu** un kura **motīvs ir aizspriedumi/naids pret personu**, tās rases, ādas krāsas, etniskās izcelsmes/tautības, seksuālās orientācijas, reliģiskās piederības, invaliditātes vai citu pazīmju dēļ.

Naida motivētiem noziegumiem var būt dažādas izpausmes formas:

- Rasistiski draudi vai aizskārumi, kas var būt mutiski vai rakstiski,
- Īpašuma bojāšana,
- Naidīga satura materiālu izplatīšana,
- Aizvainojoši grafiti,
- Fizisks uzbrukums.

Izplatītākais naida nozieguma veids Latvijā ir **naida runa**, īpaši sociālajos tīklos (forumos, draugu grupās, utt.) un ziņu portālos (komentāru veidā).

Būtisks faktors, kas atšķir „naida runu” no citiem verbāliem aizskāruma veidiem, piemēram, no „neslavas celšanas” personai, ir fakts, ka:

- aizskāruma cēlonis ir nevis personas rīcība vai uzskati, bet
- **tā pamatā visbiežāk ir personai no dzimšanas piemītošās īpašības**, piemēram, no sabiedrības vairākuma atšķirīga ādas krāsa.

! Runa pati par sevi nav noziegums. Par tādu tā kļūst, ja ir **naida motīvs**.

Naida runa var būt:

- Publiski aicinājumi uz vardarbību, naidu, diskrimināciju;
- Publiska goda aizskaršana vai neslavas celšana;
- Draudu izteikšana pret personu vai personu grupu, sakarā ar to rasi, ādas krāsu, valodu, reliģiju, pilsonību, nacionālo vai etnisko izcelsmi;
- Ar rasistisku nolūku un publiska tādas ideoloģijas paušana, kas sludina pārkumu vai noniecina vai nomelno kādu personu grupu sakarā ar to rasi, ādas krāsu, valodu, reliģiju, pilsonību, nacionālo vai etnisko izcelsmi.

Saskaņā ar Krimināllikumu Latvijā ir sodāmas darbības, kas vērtas uz vērsta uz nacionālā, etniskā, rasu vai reliģiskā naida vai nesaticības izraisīšanu (78.pants), un darbības, kas vērtas uz

naida vai nesaticības izraisīšanu atkarībā no personas dzimuma, vecuma, invaliditātes vai jebkuru citu pazīmju dēļ, ja ar to radīts būtisks kaitējums (150.pants).

### **Kur vērsties naida noziegumu gadījumos?**

Jebkurā naida noziegumu gadījumā cietušais var vērsties policijā, zvanot pa tālruni 110 vai 112, vai vērsties jebkurā tuvākajā Valsts policijas iecirknī.

Gadījumos, ja naida noziegums vērts pret cilvēku nacionālās, etniskās, rasu vai reliģiskās piederības dēļ, lietu izmeklēs Drošības policijas. Savukārt 150. panta pārkāpumus izmeklē Valsts policija.

Cietušajam ir svarīgi censties atcerēties faktus: kad? kur? kas izdarīja? Ko izdarīja? Svarīgi saglabāt visus pierādījumus (piem., saplēsta vai sabojātas drēbes vai citas lietas); piefiksēt miesas bojājumus.

Vērsties policijā, svarīgi, lai cietušais justos droši un spētu norādīt uz visiem būtiskajiem faktiem. Tāpēc dažkārt ir būtiski, lai kopā ar cietušo uz policiju dotos arī kāds cilvēks, kuram cietušais uzticas. Īpaši svarīgi tas ir gadījumos, ja no naida noziegumiem cietis ārzemju students, kam saskarsme ar policiju Latvijā vēl nav bijusi. Tāpat šajos gadījumos šķērslis veiksmīgai komunikācijai var būt valodas barjera, jo ne visi policijas darbinieki zina kādu svešvalodu. Svarīgi atcerēties, ka cietušajam, kurš nepārvalda latviešu valodu, ir tiesības izmantot jebkuru citu viņam zināmo valodu. Nepieciešamības gadījumā policijai ir jānodrošina tulkošana, kam šajos gadījumos jābūt bez maksas. Tulkošanas pienākumus var uzņemt arī kāds no cietušā draugiem vai atbalsta personām, ja vien cietušais tam piekrīt.

Policijas iecirknī cietušais var sagatavot un iesniegt rakstisku iesniegumu, vai arī paziņot par notikušo mutiski, uz kā pamata tika sagatavots protokols par iesniegumu.

Iesniegumā jānorāda:

- vārds, uzvārds, adrese, kontaktinformācija;
- kad un cikos notika uzbrukums;
- nozieguma vieta (pēc iespējas konkrētāk – iela, māja, utt.);
- kas pastrādāja noziegumu (vārds, pazīmes, u.c.);
- kas tieši notika;
- vai tika nodarīti fiziskie miesas bojājumi, vai bija pie ārsta;
- kāds, pēc cietušā domām bija nozieguma motīvs;
- vai notikušajam ir liecinieki.

### **Dažādības vadības principi, veidojot komunikāciju ar studentiem – trešo valstu valstspiederīgajiem**

Viena no veiksmīgākajām metodēm, kas veicina organizāciju attīstību aizvien pieaugošas dažādības apstākļos, ir *dažādības vadība (diversity management)*. Dažādības vadība palīdz īstenot praksē vienlīdzīgas pieejas principu, attiecībā uz dažādām sabiedrības grupām, tanī pašā laikā respektējot atšķirības starp tām. Dažādības vadība ir spēja apzināties, ka atšķirības starp cilvēkiem var pārvērst par organizācijas iespējām un resursu. Tā dod iespēju ikvienam atklāt un



izmanto savas spējas, jo nodrošina dažādu grupu pārstāvjiem vienlīdzīgas iespējas. Savukārt dažādība organizācijā palīdz veicināt dažādu sabiedrības grupu uzticēšanos un pārvarēt komunikācijas barjeras, tādējādi ņemot vērā sabiedrības atšķirīgās vajadzības.

Pētījumi un dažādības vadības ieviešanas prakse citās valstīs liecina, ka dažādības vadībai ir četri pamatuzdevumi:

- 1) piesaistīt, nodarbināt un noturēt cilvēkus no dažādām grupām un ar visdažādākajām spējām un talantiem;
- 2) radīt darba vidi, kurā katrs cilvēks jūtas cienīts un var maksimāli sevi realizēt;
- 3) saskatīt savus klientus tādus, kādi viņi ir, nevis tādus, kādus mēs tos gribam redzēt, tādējādi radot pakalpojumus, kas atbilst atšķirīgo klientu vajadzībām; un
- 4) izmantot dažādas iniciatīvas, lai mazinātu nevienlīdzību.<sup>34</sup>

Lai arī dažādības vadība vairāk tiek uztverta kā biznesa iniciatīva, tomēr daudzveidības atzīšana un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana palīdz jebkurai organizācijai, t.sk. augstskolai, saglabāt konkurētspēju, veicina inovāciju un palielina darbinieku un klientu (t.sk. studentu) apmierinātību.

Pētījuma „*Latvijā studējošo saliedētības veicināšana un ārzemju studentu diskriminēšanas mazināšana*” rezultāti liecina, ka ārvalstu un vietējo studentu saliedētību varētu veicināt:

- Dažādas aktivitātes, kurās piedalās gan Latvijas, gan ārvalstu studenti (49% ārvalstu studentu);
- Pilsētas, vietējās kopienas iepazīšanas pasākumi (49%);
- Sadarbība ar *buddy* – ārvalstu studentu draugu – studentu, kurš palīdzētu risināt dažādus problēmjautājumus (46%);
- Informācijas saņemšana par studentam aktuāliem jautājumiem viņam saprotamā valodā (43%).

Būtiski, ka 33% vietējo studentu būtu gatavi kļūt par atbalsta personu – ārvalstu studenta draugu, lai palīdzētu risināt dažādus problēmjautājumus.

Šīs ir tikai dažas no dažādības vadības metodēm, ko augstskolas varētu ieviest, lai uzlabotu komunikāciju un sadarbību ar ārvalstu studentiem. Bieži vien šīs aktivitātes neprasa lielus finanšu resursu ieguldījumus, bet gan labo gribu.

Bez jau iepriekš minētajiem pasākumiem, augstskolām būtu svarīgi:

- regulāri apzināt ārvalstu studentu pieredzi un vajadzības, obligāti nodrošinot atgriezenisko saiti;
- nodrošināt atbalstu, t.sk. krīzes situācijās (piem., ejot līdzī uz policijas iecirkni vai medicīnas iestādi, sagatavojot iesniegumus vai sazinoties ar dažādām iestādēm, utt.);
- izveidot sadarbību ar nevalstiskajām organizācijām – gan tādām, kas sniedz atbalstu cilvēktiesību jautājumos, gan tādām, kas pārstāv dažādas etniskās grupas (īpaši ņemot vērā studentu valstisko piederību). Būtiski, ka šīs organizācijas var kalpot arī kā tilts starp augstskolu un konkrēto studentu, īpaši situācijās, kad komunikācijā izšķiroša loma ir kultūras atšķirībām un valodai.

<sup>34</sup>Zankovska-Odiņa S., Mācību kursa „Dažādības vadība. Neizmantotās iespējas” metodiskās vadlīnijas, 2013.

Pieejams:

[http://www.providus.lv/upload\\_file/Projekti/Laba%20parvaldiba/2013/213EKM2/DV\\_kursa\\_metodiskas\\_vadlinijas.pdf](http://www.providus.lv/upload_file/Projekti/Laba%20parvaldiba/2013/213EKM2/DV_kursa_metodiskas_vadlinijas.pdf)

## 6. Akulturācija, akulturācijas formas un akulturācijas barjeras

Akulturācija ir fenomēns, kas rodas, kad dažādu kultūru indivīdu grupas nonāk tiešā kontaktā, kas izmaina vienas vai abu grupu oriģinālas kultūras iezīmes. (Redfields, Lintons, Herskovits (1936).

Tā kā akulturācija ir ilgstošs process, indivīds dažādos brīžos var pieņemt dažādas stratēģijas un risināt dažādi būtiskus dzīves jautājumus. Akulturācija ir kultūru savstarpējās ietekmes rezultāts, kad saskarsmē nonākušie atšķirīgas kultūras indivīdi tiecas saglabāt savu kultūras identitāti, kā arī cenšas iekļauties svešā kultūrā, pilnīgi vai daļēji pārņemot citas tautas kultūru un normas.

Dažādu šo problēmu risinājumu variantu kombinācija veido dažādas **akulturācijas formas vai stratēģijas**:

1. **Integrācija** — etnopolitiska stratēģija, kas zem vienas kolektīvas politiskās nācijas identitātes apvieno dažādu kultūru piederīgos, tiem nezaudējot savu kulturālo piederību. Personas apgūst jaunās kultūras normas, valodu, iesaistās sabiedrības procesos u.c., bet tajā pašā laikā saglabā savas kultūras iezīmes. Tā ir sevis identifikācija kā ar jauno, tā ar veco kultūru.
2. **Asimilācija** — akulturācijas forma, kad kāda no akulturācijas procesā iesaistītajām pusēm pilnībā zaudē savu nacionālo raksturu un pilnībā pārņem otras puses kultūras identitāti. „Forsētā integrācija” – izzūd kultūras atšķirības, pilnībā pārņemot jaunās kultūras vadošās normas un uzvedības modeļus. Dž.V.Berijs definēja asimilāciju kā situāciju, kurā vai nu (a) indivīds atsakās no savas oriģinālās kultūras izcelsmes un identitātes un izvēlas identificēties un mijiedarboties ar vietējās sabiedrības locekļiem, vai (b) vietējā sabiedrība sagaida no iebraucējiem, ka tie pilnībā pārņems lielākas sabiedrības kultūru. Asimilācija ir ietekmes ziņā vienvirziena process (vietējā grupa vienpusēji zināmā mērā ietekmē otru grupu).
3. **Separācija/ izolācija** — indivīda vai sociālās grupas pilnīga svešas kultūras noliegšana. Separācija vienmēr saistīta ar **izolāciju**. Ja šāda izolācija tiek atbalstīta arī sociāli un politiski, tad to sauc par **segregāciju** - cenšanās pēc iespējas saglabāt izcelsmes zemes kultūras normas, tendence veidot etniski izolētas kopienas, problemātiska saskarsme ar jaunās kultūras sabiedrību.
4. **Marginalizācija jeb sociālā atstumšana** — no vienas puses, savas kultūras identitātes zudums un no otras puses - citas kultūras nepieņemšana. Šāda situācija var rasties gadījumā, ja nav iespējams kopt savu kultūru un diskriminācijas vai segregācijas rezultātā nav

vēlēšanās iepazīt citu kultūru, tajā skaitā arī uz kultūras normām un ekonomiskajiem resursiem.

5. **Virzienmaiņa** — akulturācijas forma, kad indivīds vērtē otru kultūru kā pārāku, nomelnojot savas paša kultūras mantojumu.
6. **Saplūšana, veidojot jaunu identitāti** – integrācijas rezultātā veidojas jauna identitāte.

Akulturācijas barjeras var izraisīt abi akulturācijas procesa dalībnieki un arī vide, radot akulturatīvo stresu, kas ir cilvēku atbildes reakcija uz dzīves notikumiem, kuri sakņojas starpkultūru kontaktā. Bieži vien šādas reakcijas ir saistītas ar paaugstinātu depresijas līmeni (kas saistīts ar kultūras zaudējuma pieredzi) un nemieru (kas saistīts ar neskaidrību par to, kā dzīvot jaunajā sabiedrībā). Aizspriedumi un resursu trūkums būtībā ir problēmas, kas atrodas abu kultūru mijiedarbībā, nevis tikai vienā no tām. Vairākas starpkultūru barjeras veido pats indivīds, bet citu veidošanos ietekmē vide, tāpēc akulturācijas procesā ir jārēķinās ar daudziem faktoriem, kuri turpmāk ietekmēs bēgļu sociālo integrāciju.

### **Vides barjeras**

- Trūkst integrācijas kursu
- Nav iespēju strādāt vai pārkvalificēties
- Trūkst bezmaksas izglītības iespēju
- Nav izveidota atbalsta sistēma, kas darbotos nepārtraukti
- Sabiedrības negatīvā attieksme pret citas ādas krāsas, reliģijas, seksuālās orientācijas cilvēkiem u.c.
- Atšķirīga sieviešu, vīriešu lomas sabiedrībā
- Neizpratne, kā darbojas veselības, izglītības u.c. sistēmas
- Nesakārtota sociālās integrācijas sistēma Latvijā

### **Bēgļu akulturācijas barjeras**

- Piespiedu izbraukšana no izcelsmes valsts
- Īslaicīga akulturācija Latvijā
- Kultūras atšķirības, kultūru atstatums
- Valodas barjera
- Psiholoģiski - dažāda attieksme pret laiku un precizitāti
- Pārmērīga emocionalitāte, kas saistīta ar jaunas situācijas pieņemšanu

- Paaugstināta depresija sakarā ar kultūras zaudējumu
- Stereotipi
- Reliģija
- Dusmas un bailes
- Personas statuss pirms akulturācijas
- Sakāpinātas ekspektācijas

### **Profesionālu akulturācijas barjeras**

- Valodas barjera (trūkst tulku)
- Kultūras atšķirības, kultūru atstatums
- Stereotipi un aizspriedumi
- Sakāpinātas ekspektācijas par klienta spējām mainīt situāciju
- Nespēja pieņemt klienta psiholoģisko agresivitāti
- Nespēja nodrošināt klientam nepieciešamos resursus
- Nav mehānisma, kā nodrošināt līdzdarbības pienākumus
- Maz informācijas par citām atšķirīgām kultūrām
- Ir atšķirīga palīdzības nodrošināšana – jābūt kreatīvam, jāprot orientēties dažādos resursos, jāprot apmierināt klienta vajadzības ar ļoti nelieliem resursiem

## **7.Ieteikumi, kā pārvarēt barjeras komunikācijā ar citu kultūru cilvēkiem**

### **Valodas barjera**

Visizplatītākā potenciālā barjera, kas rodas, komunicējot diviem dažādas kultūras pārstāvjiem, ir valodas barjera. Ir svarīgi saprast, ka valodas zināšana neaprobežojas vienīgi ar gramatiku un vārdu krājumu, valoda ietver sevī arī kultūras komponentu, piemēram, ir jāzina, ko un kā sacīt noteiktā situācijā, nepārkāpjot attiecīgās kultūras normas. Vienas valodas ietvaros vienam un tam pašam vārdam var būt vairākas nozīmes. Lai mazinātu valodas barjeru, ir svarīgi pilnībā pārzināt valodu, kurā komunicējat, piemēram, zināt visas viena vārda nozīmes, jo koncentrējoties uz vienu nozīmi, vārds var izjaukt kopējo nozīmi, tādējādi radot semantiskās barjeras. Mācoties valodu, rekomendējami ir atrast cilvēku, kurš ne vien pārzina valodu, bet arī ir spējīgs tulkot un izskaidrot nozīmes. Ja komunikators tomēr nonāk nesaprašanās situācijā,

ieteicams ir nekautrēties un pārjautāt sarunas biedram kāda vārda vai izteikuma nozīmi, lūgt paskaidrojumu.

### **Neverbālo kodu barjera**

Semantiskās barjeras var izraisīt arī neverbālo kodu nesaprašana, neuztveršana vai pārprašana. Neverbālie kodi, piemēram, stāja, poza, mīmika, žesti, ģērbšanās, fiziskais tuvums vai – tieši pretēji – distances ievērošana norāda uz klienta domām vai jūtām bez vārdiem. Neverbālie ziņojumi kādai kultūrai var būt tik raksturīgi un pierasti, ka kultūras pārstāvis tos lieto jau automātiski, nemaz nepiedomājot par to lietošanu. Profesionāļa uzdevums ir klienta neverbālos kodus uztvert un interpretēt pēc kultūras pieņemtajām normām.

Lai izvairītos no neverbālo kodu izraisītajām nesaprašanās barjerām, profesionālim ir ieteicams pētīt un izprast šos neverbālos kodus. Pat ja neverbālais kods attiecīgajā kultūrā šķiet aizskarošs, kultūras pārstāvim nevajadzētu to uztvert personīgi, jo otrā kultūrā neverbālajam kodam, ļoti iespējams, nemaz nav aizskarošas nozīmes. Tomēr ir jāpievērš uzmanība neverbālo kodu sistēmai, kas tiek lietota no paša puses, jo atsevišķi neverbālie kodi dažās kultūrās var būt aizvainojoši.

### **Stereotipu barjera**

Stereotipi ir teju pati nozīmīgākā barjera starpkulturālā komunikācijā un sadarbībā ar klientu. Balstoties uz iepriekšējo pieredzi (pārsvarā savas kultūras ietvaros), cilvēki mēdz klasificēt citus pēc pašradītiem modeļiem, paraugiem. Visbiežāk citas kultūras pārstāvja uzvedība tiks interpretēta tā, kā no viņa tiek sagaidīts, izslēdzot jebkādus citus izskaidrojumus, kas neatbilst pastāvošajam stereotipam.

*Stereotipu izveidotās barjeras pārvarēšanai nepieciešamas, pirmkārt, zināšanas par attiecīgo kultūru, otrkārt, ļoti nozīmīgi ir apzināties savus stereotipus un aizspriedumus.* Stereotipu apzināšanās, kā arī to cēloņu izprašana, ir solis to izskaušanā vai mazināšanā. Izskaujot aizspriedumus, paveras iespēja uzlūkot kultūru no cita skatu punkta, tādējādi veicinot veiksmīgas interpersonālās komunikācijas norisi. Ikviens profesionālis tādējādi bieži ir simbols citas kultūras pieņemšanai, jo viņš primāri ir savas kultūras pārstāvis un sekundāri- speciālists.

### **Stresa barjera**

Starpkultūru komunikācijas procesu nereti pavada sasprindzinājums. Līdzīgi kā jebkurā neierastā situācijā ar nepazīstamu cilvēku, tāpat arī starpkultūru kontakti ietver sevī stresa komponentu. Lai komunikācija starp dažādu kultūru cilvēkiem norisinātos veiksmīgi, ir svarīgi šo stresu apzināties un pārvarēt. Speciālistiem ir jābūt gataviem būt saprotošiem un piedot klientam, tāpat arī piedot sev par nesaprašanās situācijas izraisīšanu.

### **Vēsturiskā un politiskā faktora barjera**

Tādi vēsturiski fakti kā kari, kolonizācijas, okupācijas, iekarošanas un tamlīdzīgi, ne vienmēr, tomēr ļoti iespējams, var ietekmēt starpkultūru komunikāciju un arī profesionālās attiecības. Lai pārvarētu šādi radušos barjeru, rekomendējami būtu distancēties no zināmiem vēsturiskiem un politiskiem faktiem un saprast, ka attiecīgās kultūras pārstāvji nav atbildīgi par savu senču rīcību. Ieteicams rīkoties līdzīgi kā stereotipu komunikatīvās barjeras pārvarēšanā.

### **Ja sarunā jāizmanto tulks:**

#### **Sagatavojoties pirms intervijas:**

- Pārliedzināties, vai tulkam ir atbilstošs valodas zināšanu līmenis
- Uzmanība pievēršama valodas dialektiem – tie var būt atšķirīgi
- Tulkam ir jābūt neitrālam sarunā
- Tulkam ir jāievēro konfidencialitāte
- Neizmantot par tulkiem sarunas partnera tuviniekus
- Ieplānot 2 reizes ilgāku laiku sarunai

#### **Sarunas laikā:**

- Sekot, lai visi mobilie telefoni būtu izslēgti
- Savstarpēji iepazīstināt tulku ar sarunas partneri
- Runājot skatīties uz sarunas partneri, nevis uz tulku
- Sekot, lai tulks neizsaka savu vērtējumu – „man ir aizdomas, ka viņš/viņa melo”
- Neveidot garu runas plūsmu, jo tulkam ir grūti pārtulkot
- Ja saruna ir garāka par 1 h, tad ir jābūt atpūtas pauzēm tulkam
- Ja tulks sarunas laikā raksta piezīmes, tās pēc sarunas beigšanas jāiznīcina sarunas partnera klātbūtnē

#### **Pēc sarunas:**

- Ja saruna bijusi emocionāli grūta, pārrunāt ar tulku gūtos iespaidus. Radot iespēju psiholoģiski atslābināties, jūs nodrošināsiet konfidencialitātes ievērošanu.
- Neaizmirst pateikties tulkam par veikto darbu.

## 8.Viena no pasaules reliģijām – islāms

**Islāms** ir monoteiska reliģija, kuras izcelsme ir Arābijas pussalā 7. gadsimtā. Vēsturiski islāms strauji izplatījās Ziemeļāfrikas un Ibērijas pussalas teritorijā, un arī uz austrumiem Centrālāzijā, Indijas pussalā un Dienvidaustrumāzijā. Tādejādi islāmā eksistē vairākas atšķirīgas kultūras jeb apakšcivilizācijas: arābu, turku, persiešu un malajiešu.

Muhammads sākotnēji bija iedvesmojies no kristietības un jūdaisma. Monoteisms, atklāsme un daudzi citi elementi islāmā ir aizgūti no Bībeles. Pravieša zināšanas par Bībeli tika iegūtas netiešā ceļā – iespējams, no jūdu un kristiešu tirgotājiem vai ceļotājiem. Šīs ziņas ir sajauktas ar apokrifiskiem elementiem.

Atklāsmes Muhammadu piemeklēja, kad viņš tuvojās četrdesmit gadu vecumam. Saskaņā ar musulmaņu tradīcijām, viņš piedzīvoja redzējumus savas pravietošanas pirmajos gados. Muhammada islāma sludināšana aizsākās ar eņģeļa Gabriela parādīšanos, kurš pavēlēja viņam lasīt. Praviētis atteicās, aizbildinoties, ka neprot lasīt (Muhammads bija analfabēts), bet eņģelis Gabriels sāka viņu žņaugt. Muhammads bija spiests atkārtot eņģeļa vārdus: „Lasi (ikra) Dieva Tava Kunga vārdā, kas ir radījis cilvēku no asins sabiezējuma. Lasi! Un Dievs tavš viszēlīgākais, kas ir devis rakstāmirbuli, dod cilvēkam zināšanas, par kurām tas nav zinājis”. Pirmajā laikā Muhammds savas garīgās atklāsmes pārstāstīja tikai ģimenes locekļu un draugu starpā. Pamazām viņa klausītāju auditorijas loks paplašinājās. Muhammds sludināja par viendievību, par to, ka dzīve pēc nāves turpinās paradīzē un tie, kas nepārņems viņa mācību, nokļūs mokošā pēcnāves eksistencē. Mekas iedzīvotāji viņa agrīno sludināšanu uzskatīja par nekaitīgu, un tai netika pievērsta īpaša uzmanība. Šai agrīnajā periodā Muhammds vēl nedomāja par jaunas reliģijas dibināšanu, pravieša mērķis bija publiski paust piedzīvotās atklāsmes. Tā kā Muhammds bija noskaņots pret Mekas bagāto oligarhiju, viņš guva nelielu atbalstu, kas bija sabiedrības zemākie slāņi. Apstākļi, ka Mekas iedzīvotāji pravieša ticībai izrādīja arvien lielāku pretestību, lika viņam meklēt atbalstītājus ārpus šīs teritorijas. 622. gada 16. jūlijā Muhammds pārcēlās no Mekas uz Medīnu (Jatribu), kas arābu valodā tiek dēvēta par „Hidzru” un musulmaņa kalendāra gada sākums.

**Korāns** ir islāma pamatteksts, bez kura nav iedomājama šīs reliģijas pastāvēšana, jo uz šī teksta pamatojas visi tās aspekti un dimensijas (tiesiskā, politiskā, ētiskā un mistiskā). Tas tika pakāpeniski iedvests jeb (lejum) nosūtīts pravietim Muhammadam apmēram 20 gadu laikā (aptuveni 612.g.līdz632.g.). Korāns sastāv no 114 dažāda garuma sūrām, kuras savukārt sastāv no ajātiem. Pētnieku vidū pastāv atšķirīgi viedokļi par to, kad Korāna teksts pirmo reizi tika

fiksēts rakstiski: vieni uzskata, ka tas notika jau Muhammada dzīves laikā, citi, ka tūlīt pēc pravieša nāves viņa pirmā vietnieka (halīfa) Abū Bakra laikā, vēl citi domā, ka tas noticis halīfa Usmāna laikā. Katrā ziņā, ir skaidrs, ka līdz mums nonākušais Korāna teksts ieguva savu tagadējo formu tieši Usmāna laikā (644. – 655.).

Pirms Muhammada dažādos laikos Dievs sūtīja pie dažādām kopienām citus vēstnešus (Ābraāmu, Nou, Mozu, Jēzu). Jūdaisms, kristietība un islāms, pēc Korāna, uzskatāmi par vienas un tās pašas – Ābraāma iedibinātas – viendievības tradīcijas dažādām attīstības fāzēm jeb stadijām. Korāns vēstī, ka laika gaitā gan jūdaisms, gan kristietība pazaudēja savu sākotnējo tīrību, jo šīs kopienas piejauca klāt īstenā un vienīgā Dieva vēstījumam savus cilvēciskos prātojumus un izdomājumus. Tādēļ Dievs sūtīja pie cilvēkiem vēl vienu vēstnesi ar plašākām pilnvarām nekā Mozum un Jēzum, proti, Muhammadu. Muhammada atnestais vēstījums, kā pausts Korānā, jāsaprot kā Dieva pēdējais aicinājums cilvēkiem atgriezties pie sākotnējās tīrās viendievības.

Korāns sarakstīts arābu valodā. Tajā ietvertu vēstījumu var pilnībā saprast, lasot Korānu tikai šajā valodā. Jebkurš tulkojums uzskatāms vien par vairāk vai mazāk adekvātu šī vēstījuma izskaidrojumu vai komentāru, nevis par autentisko vēstījumu.

**5 islāma pilāri** ir reliģiski akti, kas ir jāpraktizē un jāievēro ikvienam musulmanim. Šie pilāri ir islāma pamats:

1. **Apliecinājums vienīgajam Dievam** (al-šahada): Nav neviena cita dieva kā Īstenais Allahs (tulkojumā no arābu valodas „Dievs”), un Muhammads ir Viņa pēdējais un īstenais pravietis”;
2. **Lūgšanas** (al-salāt). Musulmaņi lūgšanos praktizē piecas reizes dienā (aizgūts no kristietības): gaismai austot, pusdienlaikā, pēcpusdienā, pēc saules rieta un naktī
3. **Žēlastības dāvana** (zakāt) – īpašs Dieva slavināšanas un pateicības veids, kas izpaužas 2,5% (no ienākumiem un īpašumiem) nodokļa maksāšanā, lai palīdzētu sabiedrības nabadzīgajiem un sociāli visneaizsargātākajiem locekļiem. Zakats tiek maksāts reizi gadā;
4. **Ramadāns** - saskaņā ar Korānu, musulmaņiem ir jāievēro gavēnis, lai Dievam izrādītu savu padevību un pazemību. Gavēnis ilgst no rītausmas līdz saulrietam, un šajā laikā nedrīkst dzert šķidrumu, ēst, smēķēt, stāties intīmās attiecībās. Ramadāna galvenā ideja – iejusties nabadzīgo cilvēku «ādā»;
5. **Svētceļojums** (hadž) - svētceļojums uz Meku. Katram musulmanim vismaz reizi mūžā ir jāveic svētceļojums uz Meku (islāma svētā pilsēta/izcelsmes vieta), protams, ja vien viņš fiziski un finansiāli var to izdarīt.



Rietumu pasaulei ir tendence uzskatīt, ka islāma sabiedrībā reliģijas nozīme spēlē to pašu lomu, ko rietumos, proti, tiek nodalīta garīgā dzīve no ikdienas. Kristietībā runa ir par absolūtām garīgām vērtībām, atgriešanās pie Dieva. Garīgā dimensija ir tāpēc kā jātiecas, ikdienas dzīvei ir sekundāra nozīme. Islāma mērķis ir, nevis katram indivīdam sasniegt garīgo dimensiju, bet izveidot reliģisku valsti, kurā visi reliģiskie, materiālie un militārie spēki, tiek izmantoti tieši šī mērķa sasniegšanai. Islāmā nav nošķirums starp garīgo un ikdienas dzīvi (nav nošķirums starp baznīcu un valsti jeb precīzāk – mošeju, jo islāmā nav baznīcas, turklāt, mošejas loma ir atšķirīga no baznīcas lomas), šī reliģija ir tendēta tieši uz sadzīvisko jomu.

Baznīcā cilvēki pulcējas tikai reliģisku motīvu vadīti. Piemēram, Dievkalpojums, kristīšana u.tml, savukārt islāmā mošeja neaprobežojas tikai ar garīgās funkcijas pildīšanu. Mošejā notiek arī politiskas tikšanās, dažos gadījumos tā pilda arī skolas funkcijas, mošeja kalpo kā tikšanās un atpūtas vieta. Kļūdaini ir mošeju saukt par „islāma/musulmaņu baznīcu”, jo, kā jau iepriekš tika minēts, starp mošeju un baznīcu valda liela atšķirība.

Korāna parādīšanās 7. gadsimtā ieviesa revolucionāras pārmaiņas tā laika sabiedrībā. Pirmsislāma sabiedrībā vīrietim drīkstēja būt neierobežots sievu skaits, turklāt sievietes loma sabiedrībā bija pielīdzināma verga lomai. Islāms piešķir sievietēm tiesības un noteica, ka poligāmijā drīkst būt tikai četras sievas un ka visām sievietēm ir jābūt identiski labiem dzīves apstākļiem.

**Šariāts** sevī ietver ne tik daudz individuālismu, cik kolektīvisma būtību, tādēļ paredz lielāku uzsvāru uz sociāliem dzīves aspektiem un taisnīgumu, nekā individuālās vērtības. Rietumu pasaules debates par to, vai islāma tiesību sistēma ir vai arī nav savienojama ar demokrātiju, ir novedis pie konflikta eskalācijas, jo šariāts bieži tiek aplūkots kā viduslaiku sprieduma forma. Šim priekšstatam trūkst jebkāda veida analītisks pamatojums par patieso lomu, ko šariāta likums spēlē musulmaņu vidū. Jēdziens „taisnīgums” islāma reliģijā ir nozīmīgākā sabiedrības vērtība, kas tiek attiecināta uz visām dzīves sfērām. Šariāta tiesību normu mērķis ir gūt taisnīgumu un aizstāvēt sabiedrības labklājību. Islāma likums nav likums, kā tas tiek izprasts tradicionālajā jurisprudencē. Šīs sistēmas likuma apkopojums kodeksā vai vienotā izdevumā nepastāv. Turklāt demokrātiskā valsts pārvaldē suverenitāte pieder tautai, bet islāmā suverenitātes jēdziens tiek attiecināts uz Dieva gribu. Tas sevī ietver ne tikai reliģiskās normas, kas diktē indivīda dzīvi, bet arī politisko, ekonomisko, komercdarbības, ģimenes tiesības.

Vēsturiski šariāts bija vērstis pret galma aristokrātiju, ierobežoja halīfa varu, uzsverot, ka halīfa loma nav identiska ar pravieša Muhammada vai rāšidūnu lomu. Halīfam, pēc šariāta likumiem, ir atļauts spriest taisnu tiesu, balstoties tikai uz Dieva likumiem. Šo iemeslu dēļ galma ieražas tika pasludinātas pretrunā ar šariāta normām. Pastāvēja islāma noteikumi, kas noteica, ka „vājākos” ir jāaizsargā. Neviena konstitūcija nebija tiesīga ietekmēt cilvēka personiskos lēmumus un pārlicību. Proti, ne garīdznieks, ne reliģiska institūcija nebija tiesīga būt par starpnieku starp musulmani un Dievu. Islāmā ir noteikts, ka visi musulmaņi ir vienlīdzīgi, nedrīkstēja pastāvēt garīdznieciska elite, kas funkcionētu kā starpnieki. Tādejādi islāma likums mēģināja pārveidot sabiedrību pēc kritērijiem, kas bija diametrāli pretēji galma kritērijiem.

Šariāta pareiza interpretācija un izskaidrošana veido zinātnes nozari, ko pēta islāma reliģijas pētnieki (ulema). Šariāta tiesību sistēmai ir raksturīga daudzveidīga interpretācija.

Islāma Svētajos rakstos teikts, ka gan sievietes, gan vīriša dvēsele Dieva priekšā ir vienlīdzīgas. Ņemot vērā, ka Tuvo Austrumu un Ziemeļāfrikas sabiedrība ir patriarhāla, šariāta interpretācija attiecībā uz sieviešu tiesībām ir konservatīva, kas sekmē novirzīšanos no autentiskām normām. Sieviešu tiesību neievērošana un diskriminācija daudzās arābu valstīs, kas it kā tiek balstītas uz šariātu, realitātē nav identificējamas ar islāma patieso būtību, turklāt lielākā daļa dzimumu nevienlīdzības nav balstīta uz islāma vērtībām, bet, galvenokārt, izriet no tradicionālās, patriarhālās sabiedrības, kur vīrietim ir dominējošā loma. Piemēram, sievietei nav atļauts rādīties atklātībā bez nikāba vai hidžāba, savukārt pravieša Muhammada laikā šāda paraža neeksistēja.

Korānā ir arī teikts, ka sievietei ir jānēsā plīvurs un zināmā mērā jānošķiras no svešu vīriešu sabiedrības, bet Korānā nav teikts, ka sievietēm ir jāaizsedz visa seja un jāuzturas kādā atsevišķā mājas daļā. Nikāba valkāšana tika pārņemta dažus gadsimtus pēc Muhammada nāves no Bizantijas kristiešiem, kuru sabiedrībā sievietes pilnībā aizsedza sejas.

**Sieviešu tiesības** - Laicīgajā dzīvē pastāv atšķirība starp tiesisko stāvokli sievietei un vīrietim, kas parasti ir izdevīgāks vīriešiem. Piemēram, vīriešiem ir lielākas pilnvaras pieņemt svarīgus lēmumus par laulību, šķiršanās un ģimenes dzīvi, nekā tas ir sievietei. Tiesā vīriešu sniegtajiem pierādījumiem ir lielāka nozīme, nekā sievietes sniegtajai liecībai. Šāda veida Korāna interpretācija aprobežojas ar dažu fragmentu izraušanas no konteksta. Spilgts piemērs tam ir Saūda Arābija, kura pašlaik cilvēktiesību jautājumā uz pasaules skatuves ir negatīvs izņēmums. Šī valsts lielā mērā dzīvo pēc 7. gadsimta likumiem un nekorektas šariāta interpretācijas attiecība uz 21. gadsimtu. Saūda Arābijas sabiedrībā sieviete nedrīkst iziet no

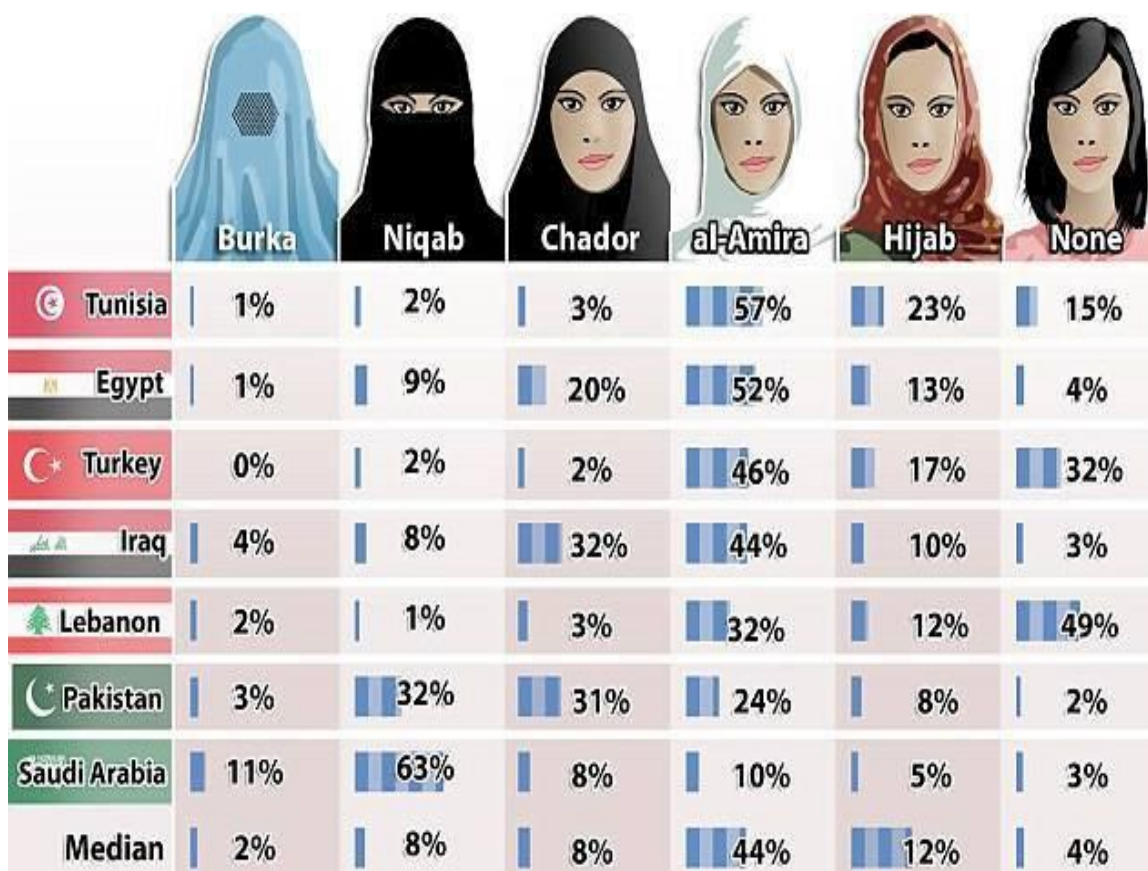
mājas bez vīrieša pavadības, kuram, turklāt, ir jābūt ģimenes loceklim. Mūsdienās šis šariāta aizliegums šķiet diskriminējošs un nesaprotams, bet vēsturiski tas ir pieņemts, lai nodrošinātu sievietes aizsardzību. Viens no pretrunīgākajiem jautājumiem islāma tiesībās ir poligāmija. Modernisti uzstāj, ka poligāmija mūsdienās nav piemērojama, un ir nepieciešams tās aizliegums. Savukārt tradicionālisti apgalvo - poligāmija ir musulmaņa vīrieša tiesības, kas viņam ir piešķirtas caur Svēto grāmatu Korānu, un tajā rakstītā neievērošana ir grēks. Šariāta likums paredz, ka vīrietim vienlaicīgi drīkst būt četras sievas. Poligāmijas ideja tika pārmantota no pirms islāma laika Žāhilīja, kas tulkojumā no arābu valodas nozīmē „tumsonība”, kad vīrietim drīkstēja būt neierobežots sievu skaits. Islāms ierobežoja sievu skaitu, nosakot, ka tas nedrīkst pārsniegt skaitli četri. Saskaņā ar Korānu ir noteikti detalizēti apstākļi, kādos drīkst būt pieļaujama daudzsievēība. Korānā galvenā poligāmijas ideja ir sievietes fiziska un finansiāla aizsardzība gadījumos, kad tā ir kļuvusi par atraidni vai bāreni. Korāns akceptē poligāmiju laikā, kad musulmaņi tika nogalināti karos pret Meku. Daudzas sievietes palika bez aizstāvjiem. Saskaņā ar cilts likumiem, kad bārenis vai sieviete paliek bez aizstāvja, to parasti nogalināja. Klasiskā islāma juristi uzskaita vēl vairākus citus apstākļus, kad ir pieļaujama daudzsievēība. Piemēram, sieviete ir neauglīga, sieviešu īpatsvars valstī ir daudz augstāks nekā vīriešu. Islāmā ir noteikts, ka pret visām sievietēm ir jāizturas vienādi un jānodrošina identiski dzīves apstākļi. Teorētiski sievietei ir tiesības neakceptēt vīra laulību ar citu sievieti un pieprasīt šķiršanos. Balstoties uz šariātu, sieviete drīkst stāties jaunā laulībā trīs mēnešus pēc laulības šķiršanas vai vīra nāves.

Vadoties pēc islāma likuma, laulības šķiršana vīrietim ir daudz vieglāks process, nekā sievietei. Lai laulība tiktu šķirta, vīrietim ir jāpasaka sievietei trīs reizes talaq (atsacīšanās). Islāmā laulības šķiršana tiek nosodīta un ir izstrādāti norādījumi, kādos gadījumos laulība drīkst būt šķirta. Šariātā ir teikts, ka vīrietim ir vienpusējas tiesības šķirt laulību. Savukārt sieviete var šķirt laulību, pasakot talaq tikai gadījumos, kad vīrietis viņai deleģējis šīs tiesības. Šo tiesību deleģēšana var notikt gan pirms, gan pēc laulībām, gan arī iekļauta laulības līgumā. Vēl viens veids, kā sieviete var šķirt laulību, ir pielietojot khūl. Proti, sieviete, atdodot daļu vai arī visu pūru, pieprasa šķiršanos no vīra, bet arī šajā gadījumā ir konkrēti atrunāts, kādās situācijās drīkst pieprasīt khūl.

Sieviete var šķirt laulību arī ar tiesas iestādes palīdzību, kur tiek izskatīta iesniegtā sūdzība. Maliki, Shafii un Habbali šariāta skolas ir liberālākas attiecībā uz sievietes laulības šķiršanu, savukārt Hanafi skola, uzskata, ka laulību ar tiesas palīdzību drīkst šķirt tikai gadījumos, kad vīrietis nav spējīgs pildīt vīra pienākumus, vai ir bezvēsts pazudis.

Laulības līgumā var iekļaut noteikumus, kuru pārkāpuma gadījumā laulība tiek šķirta. Bieži viens no nosacījumiem, kuru pārkāpjot laulība tiek šķirta, ir, ja vīrietis aprec vēl vienu sievieti. Visbiežāk šajā situācijā pirmā sieva tiek automātiski šķirta.

Salīdzinot šariāta noteiktās sieviešu tiesības, kas attiecas uz laulības šķiršanu un poligāmiju ar liberālisma pamatvērtībām, iezīmējās sieviešu diskriminācija. Sieviete nav atvēlētas tādas pašas tiesības kā vīrietim. Piemēram, mantojuma tiesības. Lielākajā daļā arābu valstu sievietēm ir tiesības tikai uz pusi no mantojuma uz ko pretendē vīrietis. Korāna tas tiek pamatots ar faktu, ka vīrietim ir finansiāli jānodrošina ģimene, tāpēc viņam ir nepieciešami lielāki līdzekļi nekā sievietei.



## Islāms Latvijā

Šodien Latvijā eksistē divas islāmticīgo kopienas Rīgā un viena Daugavpilī. Tradicionālajos islāmu svētkos kopā sanāk aptuveni 350-400 cilvēku. Kopējās lūgšanas, kuras notiek piecreiz dienā, Rīgā notiek tikai reizi nedēļā, bet vasarā kopā sanāk līdz 20 cilvēkiem. Kopiena rūpējas par musulmaņu kapsētu, kur pirmais musulmanis apbedīts 1904.gadā, tāpat

nesen tika saņemts sektors Jaunciema kapsētā. Neskatoties uz to, ka kopumā Rīgas un Latvijas musulmaņi ir inerti attiecībā uz reliģiozo kanonu pildīšanu, viņi tomēr vēlas būt apbedīti kā musulmaņi.

Latvijā neiztrūkstošās jauktās laulības rada šķēršļus islāmticīgajiem, jo bieži vien viens no laulātajiem neatzīst otra reliģiozo pārliecību. Kā liels atbalsts reliģiozajai darbībai kalpo Rīgas augstskolu studenti-musulimi ar Korāna zināšanām un attiecīgu uzvedību, kura iegūta valstīs, kur islāmam atvēlēta milzīga loma, no tiem- aptuveni 100 pakistānieši, sudānieši, čadieši un citi. Medicīnas akadēmijas islāmticīgajiem studentiem ir atvēlētas speciālas telpas obligātajām lūgšanām. Rīgas kopiena nodrošina kāzu un bērnu rituālus, tradicionālu svētku pavadīšanu saskaņā ar Korāna priekšrakstiem. Par kopienas reliģiozo daļu atbild divi garīdznieki – imāmi, kuri ieguvuši izglītību Pēterburgā un Kazaņā. Savus pakalpojumus piedāvā ķirurgs – musulmanis, kurš veic rituālo apgraizīšanu. Neliela jaunatnes daļa sanāk svētdienas skolā.

Rīgas musulmaņu administratīvais priekšsēdētājs darbojas Valsts prezidenta konsultatīvajā padomē. Nelielais musulmaņu skaits neļauj radīt vērā ņemamu minoritāti, kurai būtu svarīga loma Latvijas sabiedriskajā dzīvē. Pēdējo gadu tendence parāda, ka, neskatoties uz tradicionāli musulmaņu tautu pārstāvju skaita samazināšanos, Latvijā pamazām ienāk islāms, kurš paliek.

## Ieteicamā literatūra un resursi latviešu valodā

1. Atšķirīgs klients daudzveidīgā Latvijā, Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2010.
2. Atšķirīgs klients daudzveidīgā Latvijā, papildināts izdevums Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2010, 2011
3. Ceļvedis Starpkultūru izglītībā, Rīga: ĪUMSILS, 2004
4. Etniskās attiecības un akulturācijas procesi Latvijā: iedzīvotāju attieksmes pret dažādām akulturācijas stratēģijām, I.Šūpule, Latvijas Universitātes raksti, 2007.,714.sēj.: Socioloģija
5. Ierobežojumi imigrantu bērnu tiesībām Latvijā; Ķešāne I., Akule D., Sabiedriskās politikas centrs „Providus”, 2011.
6. Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi, BISS, 2009
7. Imigrantu integrācija Latvijā: valsts valodas apguve un pilsoniskā izglītība; Kaša R., Akule D., Sabiedriskās politikas centrs „Providus”, 2011.
8. Integrācijas prakse un perspektīvas, Baltic Institute of Social Sciences, Rīga, 2006.
9. Integrācijas rokasgrāmata politikas veidotājiem un speciālistiem. Tiesiskuma, brīvības un drošības ģenerāldirektorāts., 2010.
10. Kultūru daudzveidība, kultūru dialogs un kultūrkompetence. Lekciju kurss., Ose L., Laicāne M., Mihailovs I.J., Stroja A. Biedrība Dialogi.lv, 2008.
11. Kvalitatīvo pētījumu studija, pētījums „Jauno sabiedrības locekļu integrācija”, 2008
12. Mācāmies uzņemt: Imigrantu integrācija Latvijā un Polijā, Sabiedriskās politikas centrs „Providus”, 2009.
13. Migrācija – iespēja risināt pieprasījumu pēc darbaspēka Latvijā, 2010., Eiropas migrācijas tīkls
14. Rokasgrāmata darbam ar trešo valstu valstspiederīgajiem, D.Akule, L.Ose, S.Zalcmane, T.Vinmans u.c., VSDA „Attīstība”, 2011.
15. Sabiedrības integrācija un iecietība Latvijā: pētījumos balstīts skatījums, E.Ķlave, 2008
16. Trešo valstu valstspiederīgo integrācijas lingvistiskie aspekti; Hanovs D., Jaudzems G., Laicāne M. u.c., Dialogi.lv, 2010.
17. [www.patverums-dm.lv](http://www.patverums-dm.lv)
18. [www.Dzivotlatvija.lv](http://www.Dzivotlatvija.lv)
19. Civilizāciju sadursme. S. Hantingtons. Jumava, 2012.