    

Sigita Zankovska-Odiņa

Latvijas Cilvēktiesību centra politikas analītiķe

***Augstskolu darbinieku rīcība diskriminācijas vai naida noziegumu gadījumos.***

Saskaņā ar 2014. gadā publicēto pētījumu *„Latvijā studējošo saliedētības veicināšana un ārzemju studentu diskriminēšanas mazināšana”[[1]](#footnote-1)*, 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 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 vērsta nelabvēlīga attieksme, gan sabiedrībai kopumā. Diskriminācijai piemīt divkāršs 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.[[2]](#footnote-2)

***Kas ir diskriminācija?***

Diskriminācija skaidrojama kā nepamatota atšķirīga attieksme kāda aizliegta 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 vērsta atšķirīga attieksme, ir jānosaka pamats, kura dēļ tas noticis. Eiropas Savienības direktīvas un Lisabonas līgums[[3]](#footnote-3) 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.[[4]](#footnote-4)

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 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.[[5]](#footnote-5)

***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 konfidenciālu 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*

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

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

Tiesībsargs birojā varat vērsties arī tad, ja ir pārkāpts *Patērētāju tiesību aizsardzības likums[[6]](#footnote-6)*, 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*

mājaslapa: *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

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*](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 „Mozaīka”.**

*LGBT un viņu draugu apvienība „Mozaīka”*

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 vēršanās 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 pārākumu 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 vērsta 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 vēršoties 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.

Vēršoties 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 uzņemties 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 managenemt)*. 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 izmantot 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.[[7]](#footnote-7)

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 vecināt:

* 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 līdzi uz policijas iecirkni vai medicīnas iestādi, sagatavojot iesniegumus vai sazinoties ar dažādām iestādēm, utt.);
* izveidot sadarbību ar nevalstiskajā 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.

1. GFK (2014), „Latvijā studējošo saliedētības veicināšana un ārzemju studentu diskriminēšanas mazināšana”, pieejams: <http://providus.lv/article_files/2656/original/RTU-SP_atskaite_FINAL.pdf?1406891350> [↑](#footnote-ref-1)
2. 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* [↑](#footnote-ref-2)
3. Lisabonas līgums, ar ko groza līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu (2007/C 3066/01). [↑](#footnote-ref-3)
4. 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* [↑](#footnote-ref-4)
5. Ilvija Pūce “Pienākums pierādīt” (18.12.2008.), *http://www.politika.lv/temas/cilvektiesibas/14922/* [↑](#footnote-ref-5)
6. Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 3.1 pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums, <http://likumi.lv/doc.php?id=23309> [↑](#footnote-ref-6)
7. 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> [↑](#footnote-ref-7)