

AIZSARDZĪBA PRET INTERSEKSIONĀLO DISKRIMINĀCIJU EIROPAS SAVIENĪBAS UN LATVIJAS TIESĪBĀS

PROTECTION AGAINST INTERSECTIONAL DISCRIMINATION IN THE EU AND LATVIAN LAW

Kristīne Dupate, Dr. iur.

Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes
Starptautisko un Eiropas tiesību zinātņu katedras asociētā profesore

Summary

The aim of the article is to acknowledge the present state of the law with regard to the recognition and protection against intersectional multiple discrimination under the EU law. For those purposes, the author explains different types of multiple discrimination, including intersectional discrimination and the reasons why intersectional discrimination exists, however, not yet properly recognized by EU law. Several legal venues are addressed, whereby intersectional discrimination may be countered, providing analysis of the possibility to ensure protection against it under present instruments available under the EU law. In parallel, the author argues that intersectional discrimination is present in Latvia and one issue is even addressed by Latvian law.

Atslēgvārdi: interseksionālā vairākpamatu diskriminācija, tiesiskā aizsardzība, identificēšana, efektīva aizsardzība

Keywords: intersectional multiple discrimination, legal protection, identification, effective protection

Ievads

Ikvienam no mums piemīt dažādas diskriminācijas aizlieguma pazīmes, kas nozīmē, ka diskriminācija pret personu var notikt ne tikai vienas, bet vairāku pazīmju dēļ, kas ir vairākpamatu diskriminācija. Pašreizējais tiesiskais regulējums ļauj identificēt tikai dažus no vairākpamatu diskriminācijas veidiem, jo tas joprojām “neatpazīst” interseksionālo diskrimināciju – diskrimināciju uz vairāku savstarpēji nesaraucjami saistītu pazīmju pamata vienlaikus. Ņemot vērā to, ka interseksionālā diskriminācija pastāv, jau pāris desmitgades tiesību zinātnieki strādā pie interseksionālās diskriminācijas definēšanas, kā arī meklē piemērotus tiesiskos mehānismus aizsardzībai pret to. Paralēli zinātniekiem arī ES Tiesa ir saskārusies ar virkni lietu, kuru centrālais jautājums ir interseksionālā diskriminācija, un dažās lietās mēģinājusi pret to aizsargāt, bet dažās aizsardzību noraidījusi nepilnīgā tiesiskā regulējuma

dēļ. Galu galā jaunā vienlīdzīgas darba samaksas starp sievietēm un vīriešiem pārredzamības Direktīva 2023/970¹ cita starpā aizliedz vairākpamatu diskrimināciju. Tā ES dalībvalstīm ir jāievieš līdz 2026. gada 7. jūnijam.

Ņemot vērā to, ka Latvijā, tāpat kā citur Eiropā, interseksionālā diskriminācijas problēma pastāv, kā arī Latvijai šis jēdziens drīz būs jāievieš savā tiesību sistēmā, šī raksta mērķis ir aprakstīt interseksionālās diskriminācijas jēdzienu un analizēt tiesību spēju to atpazīt un aizsargāt personas, kā arī atspoguļot interseksionālās diskriminācijas klātbūtni arī Latvijā.

1. Interseksionālās diskriminācijas jēdziens

Tā kā interseksionālā diskriminācija ir viens no vairākpamatu (iepriekš saukta par multiplo) diskrimināciju veidiem, no sākuma ir jāpievēršas jautājumam, kas ir vairākpamatu diskriminācija un kādi ir tās veidi. Kā norāda tiesību zinātnieki, lai gan vairākpamatu diskriminācijas apzīmēšanai tiek izmantoti vairāki nosaukumi kā savstarpēji aizstājami,² tomēr pamatā tiek izdalīti šādi vairākpamatu diskriminācijas veidi un to nosaukumi:³

Secīgā diskriminācija – persona tiek diskriminēta uz dažādu pazīmju pamata dažādos gadījumos. Piemēram, romu sieviete vienā gadījumā tiek diskriminēta kā sieviete, bet citā savas tautības dēļ.

Pievienotā diskriminācija – persona vienā situācijā tiek diskriminēta uz divu vai vairāku pazīmju pamata, taču diskrimināciju ir iespējams pierādīt uz katras pazīmes pamata atsevišķi. Piemēram, sievieti gados nepieņem darbā par kurinātāju, jo pastāv aizspriedums, ka tas nav sieviešu darbs un ka šis darba jāveic gados jaunākai personai, jo tas prasa fizisku piepūli.

Interseksionālā diskriminācija – persona vienā situācijā tiek diskriminēta uz divu vai vairāku pazīmju pamata to sinerģijas rezultātā, proti, tās ir nesaraujami saistītas.⁴ Piemēram, saistībā ar krievu valodas zināšanu prasībām darba tirgū latviešu jaunieši atrodas atšķirīgā situācijā nekā krievu jaunieši vai latvieši gados, jo pirmā grupa krievu valodu zina vāji, kamēr pārējās divas grupas to pamatā zina labi. Raugoties no diskriminācijas aizlieguma tiesiskā regulējuma viedokļa, latviešu jaunieši nevarētu pierādīt diskrimināciju nedz uz tautības pamata, nedz vecuma

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2023/970 (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu (Dokuments attiecas uz EEZ), PE/81/2022/REV/1, OV L 132, 17.5.2023., 21./44. lpp.

² Compound (saliktā), cumulative (kumulatīvā), additive (pievienotā), combined (kombinētā), intersectional (interseksionālā). Piemēram, sk.: Paola Uccellari, Multiple Discrimination: How Law can Reflect Reality, The Equality Law Review, Vol. 1 (2008), p. 25. Pieejams: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Multiple%20Discrimination.pdf>; Fredman S. Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law. Equality Law Network. In: European Commission. Directorate-General for Justice and Consumers, 2016, pp. 7, 2. Pieejams: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb>

³ Fredman S. 2016, 27. lpp.

⁴ Uccellari P. 2008, 25. lpp.; Erica Howard, Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris, International Journal of Discrimination and the Law, Vol. 24(4) 2024, p. 294. Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/13582291241285336>

pamata, jo, salīdzinot ar latviešiem, diskriminācijas nav – vecākās paaudzes latvieši krievu valodu zina, tāpat nav diskriminācijas uz vecuma pamata, jo krievu jaunieši arī krievu valodu zina. Tas nozīmē, ka šajā situācijā, balstoties tikai uz klasisko izpratni par diskrimināciju un spēkā esošo diskriminācijas aizlieguma tiesisko regulējumu, diskrimināciju nebūtu iespējams konstatēt, ja vien talkā netiktu ņemts intersekcio-nālās diskriminācijas jēdziens.

2. Aizsardzības pret intersekcionalo diskrimināciju nepieciešamība

Kā norādīts ievadā, ikvienam no mums piemīt vairākas diskriminācijas aizlie-guma pazīmes, t. i., pazīmes, īpašības, kuras mēs nevaram mainīt, kā, piemēram, dzimums, vecums, tautība, veselības stāvoklis, seksuālā orientācija. Šīs dažādās mums piemītošās pazīmes, kuras veido mūsu identitāti, var vienā individuā krustoties (angļu val. – *intersect*) un līdzpastāvēt (angļu val. – *co-exist*) tādā veidā, ka tās veido kvali-tatīvi atšķirīgu pieredzi salīdzinājumā ar to pieredzi, ko katra no šīm pazīmēm var radīt atsevišķi.⁵ Šo situāciju (pieredzi) sauc par “intersekcionalitāti”. Par šī teorētiskā jēdziena autori tiek uzskatīti Kimberlija Krenšo (*Kimberlé Crenshaw*), kura pievērsās melnādaino sieviešu tiesību aizsardzībai ASV, norādot, ka pretrasisma kampaņas ir vērstas uz melnādaino vīriešu tiesībām, kamēr feminisma kampaņas – uz baltādaino sieviešu tiesībām, atstājot melnādaino sieviešu tiesības bez ietekmes.⁶ Pašlaik, runājot par “intersekcionalitāti”, tiek atzīta un pētīta arī cita, ne tikai dzimuma intersekcio-nalitāte, piemēram, diskriminācija vienlaikus vecuma un seksuālās orientācijas dēļ vai rases un invaliditātes dēļ.⁷

Problēma ar intersekcionalo diskrimināciju slēpjas faktā, ka diskriminācijas novēršanas tiesiskais regulējums ir vēsturiski veidots tā, ka tas “atpazīst” tikai tādu diskrimināciju, kura ir notikusi uz vienas pazīmes pamata, jeb, citiem vārdiem, tas atpazīst tikai vienu personības asi (angļu val. – *single-axis approach*).⁸ Līdz ar to ar esošo tiesību pieeju intersekcionalo diskrimināciju nav iespējams pierādīt, jeb, citiem vārdiem, tas rezultējas situācijā, kur pastāv daudz “neredzamu” grupu.⁹ Kā norāda tiesību zinātnieki, tādējādi tiesiskais regulējums neatpazīst dzīves realitāti, kurā intersekcionalā diskriminācija pastāv.¹⁰

Tā kā intersekcionalā diskriminācija pastāv, tad pašreizējā tiesību pieeja, kura to neatpazīst, nav spējīga nodrošināt līdztiesību pēc būtības (angļu val. – *substantial*

⁵ Ben Smith. Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective. The Equal Rights Review, Vol. 16 (2016), p. 73. Pieejams: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Intersectional%20Discrimination%20and%20Substantive%20Equality%20A%20Comparative%20and%20Theoretical%20Perspective.pdf>

⁶ Kimberle Crenshaw. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, Vol. 4, 1989. Pieejams: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucfl>
Sk. arī: Howard E. 2024, p. 294; Smith B. 2016, p. 73; Fredman S. 2016, p. 6.

⁷ Piem., sk.: Smith B. 2016, p. 73; ES Tiesas 24.11.2016. spriedums lietā C-344/15 “David L. Parris” pret “Trinity College Dublin”, ECLI:EU:C:2016:897.

⁸ Piem., sk.: Smith B. 2016, p. 73.

⁹ Fredman S. 2016, p. 31.

¹⁰ Piem., sk.: Uccellari P. 2008, p. 24; Fredman S. 2016, p. 30.

equality). Bez minētā interseksionālā diskriminācija tiek uzskatīta par smagākas formas diskrimināciju, jo vēršas pret individu uz vairāku pazīmju pamata, kas personai liek justies kā mazāk vērtīgam sabiedrības loceklim, turklāt bez iespējas savas tiesības aizstāvēt.¹¹

3. Tiesiskā aizsardzība pret interseksionālo diskrimināciju

ES tiesības līdz pat vienlīdzīgas darba samaksas starp sievietēm un vīriešiem pārredzamības Direktīvas 2023/970 pieņemšanai neparedzēja aizsardzību pret vairākpamatu diskrimināciju. Vienīgā norāde uz vairākpamatu diskriminācijas esamību bija atrodamā Direktīvas 2000/43¹² preambulas 14. apsvērumā, kurā ir norādīts, ka ES līgumi izvirza mērķi nodrošināt vienādas attieksmes principu neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, ņemot vērā nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm, kas bieži padara sievietes par vairākpamatu diskriminācijas upuriem.

Tikmēr starptautiskajās tiesībās vairākpamatu diskriminācija ir tikusi atzīta jau salīdzinoši sen. Tā, piemēram, ANO Konvencija par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu¹³ pati par sevi vēršas pret diskrimināciju, nevis uz atsevišķu diskriminācijas aizlieguma pazīmju pamata, bet gan pret sieviešu diskrimināciju, ņemot vērā visus apstākļus un iespējamās dažādās sieviešu identitātes, kuru ietekmē sievietes cieš no diskriminācijas.¹⁴ Vēl vairāk, Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas Vispārīgās rekomendācijas Nr. 28 18. punkts skaidri noteic, ka valstu pienākums, novēršot Konvencijas 2. pantā definēto “sieviešu diskrimināciju”, ir ņemt vērā to, ka “dzimums ir nesaraucami saistīts ar citiem faktoriem, kas ietekmē sievietes, piemēram, rase, etniskā piederība, reliģija vai pārliecība, veselība, statuss, vecums, šķira, kasta un seksuālā orientācija un dzimuma identitāte”. Līdz ar to “diskriminācija dzimuma dēļ var ietekmēt sieviešu piederību šādām grupām atšķirīgā pakāpē vai dažādos veidos nekā vīriešiem”, tādēļ dalībvalstīm ir ar tiesisko regulējumu jāatpazīst šādas krusteniskas diskriminācijas formas un to sarežģītā negatīvā ietekme uz sievietēm un jāaizliedz tās.¹⁵

Tāpat arī ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām¹⁶ skaidri norāda uz grūtībām, “ar kurām sastopas personas ar invaliditāti, kas tiek pakļautas daudzveidīgām vai saasinātām diskriminācijas formām rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģiskās pārliecības, politisko vai citu uzskatu, valstspiederības, etniskās, pamatiedzīvotāja vai sociālās izcelsmes, mantiskā stāvokļa, izcelšanās, vecuma vai kāda cita statusa dēļ”¹⁷. Šajā sakarā pašā Konvencijā ir noteikts pienākums paredzēt īpašus pasākumus attiecībā uz bērniem ar invaliditāti (7. pants), novērst negatīvas prakses, kuras vēršas

¹¹ Piem., sk.: Uccellari P. 2008, p. 24.; Fredman S. 2016, p. 37.

¹² Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. OV Īpašais izdevums latviešu valodā. 20. nod., 001 sēj., 23.–27. lpp.

¹³ ANO Konvencija par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu. Latvijas Vēstnesis, 16.09.2022., Nr. 180.

¹⁴ Sieviešu diskriminācijas izskaušanas Komitejas Vispārīgā Rekomendācija Nr. 28, 2010. Pieejama: <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/2010/en/77255> Skatīt arī Fredman S. 2016, p. 35.

¹⁵ Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas Vispārīgā rekomendācija Nr. 28, 2010, 18. punkts. Pieejama: <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/2010/en/77255>

¹⁶ ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Latvijas Vēstnesis, 17.02.2010., Nr. 27.

¹⁷ ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. P) preambulas apsvērumus.

pret cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp saistībā ar viņu vecumu un dzimumu (8. pants). Līdz ar to arī no ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām izriet valstu pienākums vērsties pret personu ar invaliditāti diskrimināciju arī interseksionāli.

Tikmēr, nepastāvot skaidram tiesiskajam regulējumam ES tiesību aktos attiecībā uz vairākpamatu diskrimināciju, ES Tiesa ir vairākkārt saskārusies ar lietām, kurās tā ir centrālais jautājums. Interesanti, ka vairākos spriedumos ES Tiesa ir izspriedusi lietas (sniegusi atbildes uz nacionālo tiesu uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem), ņemot vērā vairākas iesaistītās diskriminācijas aizlieguma pazīmes, tomēr neatzīstot un skaidri nenorādot vairākpamatu diskriminācijas esamību.¹⁸ Tā tas bija līdz pat 2016. gadam, kad ES Tiesa spriedumā lietā “Parris”¹⁹ skaidri pateica, ka ES tiesības neparedz aizsardzību pret interseksionālu diskrimināciju.

Šajā lietā persona uzskatīja, ka tiek diskriminēta vecuma un seksuālās orientācijas dēļ, jo nacionālās tiesības noteica, ka, lai pārdzīvojušam laulātajam būtu tiesības uz aizgājušā laulātā pensiju, pārim ir jāstājas laulībā līdz 60 gadu vecumam. Prasītājam tas nebija izdevies, jo nacionālās tiesības noteica tiesības stāties laulībā viena dzimuma personām tikai tad, kad prasītājam jau bija apritējuši 63 gadi. ES Tiesa tā vietā, lai atzītu interseksionālu vairākpamatu diskrimināciju, secināja, ka, “ja ar valsts tiesību normu nav ieviesta ne diskriminācija dzimumorientācijas dēļ, ne diskriminācija vecuma dēļ, šāda tiesību norma nevar radīt diskrimināciju, kas ir balstīta uz šo divu faktoru kombināciju”²⁰. Vēl precīzāk, ka Direktīva 2000/78 “ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlīdētā nevar radīt diskrimināciju dzimumorientācijas un vecuma kombinētas iedarbības dēļ, ja šis tiesiskais regulējums neveido diskrimināciju ne dzimumorientācijas, ne vecuma dēļ, aplūkojot izolēti”²¹.

Vēlāk gan ES Tiesa mēģināja risināt jautājumu par aizsardzības pret interseksionālo diskrimināciju nodrošināšanu, atzīstot iespēju meklēt līdziniekus diskriminētā grupā,²² tomēr tas nerisināja nepieciešamību noteikt vairākpamatu diskrimināciju ar tiesību aktiem.

Situācija ES tiesībās mainījās līdz ar vienlīdzīgas darba samaksas starp sievietēm un vīriešiem pārredzamības Direktīvas 2023/970 pieņemšanu,²³ jo tās 3. panta 2. punkta e apakšpunkts definē kā diskriminācijas veidu arī vairākpamatu diskrimināciju, nosakot, ka diskriminācija šīs direktīvas izpratnē ir:

“vairākpamatu diskriminācija, kas ir diskriminācija, kuras pamatā ir dzimuma un kāda cita diskriminācijas iemesla vai citu diskriminācijas iemeslu kombinācija, pret kuriem aizsargā Direktīva 2000/43/EK vai 2000/78/EK”.

¹⁸ Piem., sk.: ES Tiesas 06.12.2012. spriedums lietā C-152/11 “Johann Odar” pret “Baxter Deutschland GmbH”, ECLI:EU:C:2012:772; ES Tiesas 15.01.2019. spriedums lietā C-258/17, ECLI:EU:C:2019:17; Howard E. 2024, p. 303.

¹⁹ ES Tiesas 24.11.2016. spriedums lietā C-443/15 “David L. Parris” pret “Trinity College Dublin”, ECLI:EU:C:2016:897.

²⁰ Turpat, 80. §.

²¹ Turpat, 81. §.

²² ES Tiesas 26.01.2021. spriedums lietā C-16/19 VL pret “Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie”, ECLI:EU:C:2021:64.

²³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2023/970 (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu (dokuments attiecas uz EEZ), PE/81/2022/REV/1, OV L 132, 17.5.2023., 21./44. lpp.

Tomēr šīs izmaiņas ES tiesiskajā regulējumā problēmu ar aizsardzību pret vairākpamatu, t. sk. interseksionālo, diskrimināciju nerisina pilnībā. Pirmkārt, diskriminācija var rasties uz daudzu pazīmju pamata, kamēr ES sekundārās tiesības aptver tikai sešas diskriminācijas aizlieguma pazīmes, jo Līguma par Eiropas Savienības darbību²⁴ 19. pants paredz tiesības ES likumdevējam rīkoties diskriminācijas novēršanas jomā tikai attiecībā uz ierobežotu diskriminācijas aizlieguma pazīmju loku. Otrkārt, Direktīvai 2023/970 ir ierobežots materiālais tvērums – tā attiecas tikai uz vienlīdzīgas darba samaksas jautājumiem starp sievietēm un vīriešiem. Treškārt, vairākpamatu diskriminācijas tiesiskā atzīšana nerisina problēmu ar interseksionālās vairākpamatu diskriminācijas identificēšanas metodoloģijas neesamību. Ceturtkārt, Direktīva 2023/970 paredz aizsardzību pret vairākpamatu diskrimināciju tikai gadījumā, ja viens no iesaistītajiem diskriminācijas aizlieguma pamatiem ir dzimums.

Neskatoties uz minēto, šī vairākpamatu diskriminācijas veida noteikšana ES tiesību aktā liks šo diskriminācijas veidu noteikt visu ES dalībvalstu nacionālajās tiesībās, kā arī liks ES Tiesai sniegt interpretāciju attiecībā uz vairākpamatu diskriminācijas jēdzienu un tās identificēšanas metodiku. Tāpat jautājums ir, vai pati ES Tiesa attiecībā uz vairākpamatu diskrimināciju piemēros pašas atziņu, ka gan no ES tiesību vienveidīgas piemērošanas, gan no vienlīdzības principa izriet prasība interpretēt tiesības vienveidīgi, kas nozīmē, ka būtībā vairākpamatu diskriminācija kā viens no diskriminācijas veidiem būtu piemērojama arī attiecībā uz citām ES diskriminācijas novēršanas direktīvās noteiktajām dzīves jomām un diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.

4. Interseksionālā diskriminācija Latvijā

Latvijas tiesības nenosaka vairākpamatu, ieskaitot interseksionālo, diskrimināciju kā vienu no diskriminācijas veidiem. Tai pašā laikā ir skaidrs, ka interseksionālā diskriminācija eksistē arī Latvijā.

Piemēram, pētījumi²⁵ rāda, ka darba devēji ir vismazāk atvērti pieņemt darbā personas ar invaliditāti (īpaši personas ar ierobežotām pārvietošanās spējām vai garīgās attīstības traucējumiem), kā arī personas, kuras bijušas ieslodzījumā. Aptaujātie caurmērā uzsver, ka sabiedrībā visvairāk notiek diskriminācija vecuma dēļ, kamēr ir skaidrs, ka no diskriminācijas rases/tautības dēļ visvairāk cieš romi un homoseksuālas personas.

Tāpat pētījumi rāda, ka darba tirgū ar lielākiem šķēršļiem saskaras sievietes, kuras ir mazu bērnu māmiņas.²⁶ Tas norāda, ka šī grupa tiek nostādīta mazāk labvēlīgā situācijā dzimuma un ģimenes stāvokļa dēļ. Līdz ar to minētie dati norāda, ka arī Latvijā pastāv interseksionālā diskriminācija, jo mūsu sabiedrībā ir, piemēram, romi gados, sievietes ar maziem bērniem, pirmspensijas vecuma personas ar invaliditāti

²⁴ Konsolidēts teksts: Līguma par Eiropas Savienību un Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētās versijas 2016/C 202/01. Dokuments 02016ME/TXT-20160901.

²⁵ Piem., sk.: InCSR, Kantar, Dažādības kompass 2023. Pētījums par diskriminācijas situāciju darba vietās Latvijā. Sabiedrības integrācijas fonds, 2023. Pieejams: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/4564/download?attachment>

²⁶ LR tiesībsargs. Pētījums par diskriminācijas izplatību darba vidē Latvijā, 2020. Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/petijums-diskriminacijas-izplatiba-nodarbinatibas-vide-latvija/>

un citas grupas, kuras tiek nostādītas mazāk labvēlīgā situācijās uz vairāku pazīmju pamata, t. i., interseksionāli.

Tomēr visuzskatāmākais piemērs interseksionālās vairākpamatu diskriminācijas esamībai Latvijā ir gados jauno latviešu situācija darba tirgū, kurā tiek prasītas krievu valodas zināšanu prasības. Lai šo interseksionālo diskrimināciju novērstu, 2024. gada 19. septembrī Saeima pieņēma grozījumus Darba likumā, iekļaujot 32. pantā 2¹. daļu, kura ierobežo darba devēju tiesības pieprasīt svešvalodu zināšanu prasmes.²⁷

Līdz ar to var secināt, ka interseksionālā vairākpamatu diskriminācija ir klātesoša arī Latvijā.

Kopsavilkums

1. Ikvienam no mums piemīt dažādas diskriminācijas aizlieguma pazīmes, kas nozīmē, ka diskriminācija pret personu var notikt ne tikai vienas, bet vairāku pazīmju dēļ, kas ir vairākpamatu diskriminācija.
2. Vairākpamatu diskriminācijai var būt vairāki veidi, taču vissarežģītākā no tiesību viedokļa ir interseksionālā vairākpamatu diskriminācija – situācija, kad persona vienā situācijā tiek diskriminēta uz divu vai vairāku pazīmju pamata to sinerģijas rezultātā, proti, kad tās ir nesaraujami saistītas.
3. Interseksionālā vairākpamatu diskriminācija ir vissarežģītākā no tiesību viedokļa, jo diskriminācijas novēršanas tiesiskais regulējums ir vēsturiski veidots tā, ka tas “atpazīst” tikai tādu diskrimināciju, kura ir notikusi uz vienas pazīmes pamata, jeb, citiem vārdiem, tas atpazīst tikai vienu personības asi, tāpēc nav iespējams nodrošināt līdztiesību pēc būtības un liek šīs diskriminācijas veida upuriem justies kā mazāk vērtīgiem sabiedrības locekļiem.
4. ES tiesībās vairākpamatu diskriminācijas aizliegums tika noteikts tikai nesen ar Direktīvu 2023/970, kamēr lietas par vairākpamatu diskrimināciju, ieskaitot interseksionālo diskrimināciju, ES tiesā ir nonākušas jau vairākkārt. Lai arī tagad vairākpamatu diskriminācija ir definēta un aizliegta, tomēr pastāv virkne apsvērumu, kas liek apšaubīt to, ka līdz ar šī tiesību akta ieviešanu un piemērošanu praksē aizsardzība pret interseksionālo diskrimināciju tiks nodrošināta efektīvi.
5. Līdzīgi kā citās ES dalībvalstīs, interseksionālā diskriminācija eksistē arī Latvijā, ko visuzskatāmāk pierāda grozījumi Darba likumā, kuri ierobežo darba devēju tiesības pieprasīt darbiniekiem svešvalodu zināšanas.

²⁷ Grozījumi Darba likumā. Latvijas Vēstnesis, 08.10.2024., Nr. 196. Sk. likumprojekta anotāciju: <https://tita-nia.saeima.lv/LIVS14/SaeimaLIVS14.nsf/0/0DC858E936B957DDC2258A37004664F9?OpenDocument>