



## **vadlīnijas dažādības un iekļaušanas veicināšanai mobilitātes projektos**

Materiāls izveidots projekta ID-PROTOCOL (2020-2-ES02-KA205-015993)  
Erasmus+ programmas ietvaros



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Asociación  
**MUNDUS**



centrs  
**marta**



**c e s i e**  
the world is only one creature

**LEAP**  
sports  
SCOTLAND

## Saturs:

### Ievads

#### A) Diskriminācijas jēdzieni

1. Jēdzienu definīcijas
2. Diskriminācija un tās iemesli
3. Diskriminācija un ES likumi

#### B) Ievads iekļaušākās mobilitātēs

1. Kas ir galvenie darbību veicēji mobilitāšu projektos?
2. Galvenie mobilitāšu posmi: pirms, procesā un pēc
3. Vardarbības un mobinga situāciju risināšana mobilitāšu projektos

#### C) Iekļaujoāku mobilitāšu protokolu izstrāde

1. Kur sākt?
2. Protokolu izstrādes soļi
3. Gadījumu apskats

### Nobeigums

#### 1. pielikums: Kā izvēlēties labu mentoru?



ATSĻĒGVĀRDI: iekļaujoša mobilitāte, diskriminācija, protokoli, iekļaujoša komunikācija

## IEVADS

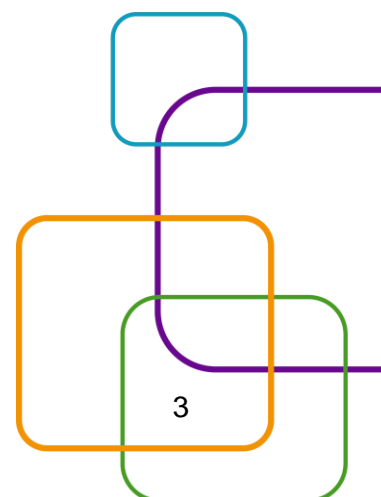
Šī rokasgrāmata ir izveidota, lai palīdzētu padarīt mobilitātes iekļaujošākas, un tā satur priekšrakstus par to, kā novērst diskriminējošu attieksmi un vardarbību mobilitātes projektos un kā rīkoties, ar šādām situācijām saskaroties. Šī rokasgrāmata ir viens no Erasmus+ programmas finansētā ID-Protocols projekta rezultātiem. Šī projekta mērķis ir Erasmus+ ietvaros izveidot protokolus, kas atvieglo pedagogu, jaunatnes darbinieku un projektu koordinatoru un citu speciālistu darbu, un atbalstīt darbiniekus, kuri strādā ne tikai Erasmus+ mobilitāšu projektos, bet arī jebkurā citā starptautiskā mobilitātes programmā. Projekts norisinājās sadarbībā ar: Asociacion Mundus (Spānija), LEAP Sports Scotland (Apvienotā Karaliste), Centrs MARTA (Latvija) un CESIE (Itālija).

Šī rokasgrāmata neaptver visus jautājumus, kas saistīti ar šīm tēmām, bet drīzāk ir viens no vairākiem palīgriekiem izpratnes veicināšanai starp organizācijām un mobilitātes projektos iesaistītajiem cilvēkiem. Kulturālo un sociālo aspektu sarežģītības dēļ ir grūti atrast vienu risinājumu, kas derēs visiem kontekstiem, kuros diskriminācija var izpausties, tāpēc aicinām aplūkot un izmantot šo rokasgrāmatu kā atbalsta rīku, lai atrastu konkrētu risinājumu konkrētai situācijai.

ID Pro rokasgrāmata sastāv no šādām nodaļām: Ievads, diskriminācijas jēdzieni, ievads iekļaujošākās mobilitātēs un iekļaujošāku mobilitāšu protokolu izstrāde:

- A nodaļa ir veltīta jēdzienu definēšanai, lai izveidotu pamatu rokasgrāmatā lietotās terminoloģijas izpratnei.
- B nodaļa satur pamatinformāciju par mobilitātes projektiem un praktiskus padomus, kā novērst vardarbību un diskrimināciju jebkura veida mobilitātes projektos (piemēram, īstermiņa projektos izglītojamo un darbinieku mobilitātei, īstermiņa un ilgtermiņa brīvprātīgajā darbā, apmācībuursos jaunatnes darbiniekiem un jauniešu apmaiņās).
- C nodaļā ir padomi, kā izveidot rīcību protokolus savai organizācijai, risinot konkrētas problēmas un tēmas.

Papildus šai rokasgrāmatai partnerība izveidoja arī iekļaujošas komunikācijas ceļvedi kā piemēru labai praksei (pieejama [www.marta.lv](http://www.marta.lv)) un būs noderīga visām organizācijām, kas vēlas padarīt savu personīgo un profesionālo komunikāciju iekļaujošāku.



## A) DISKRIMINĀCIJAS JĒDZIENI

Lai mobilitāti padarītu iekļaujošāku, ir jāsaprot diskriminācijas pamatjēdzieni un tās dažādie izpausmes veidi.

### 1. Jēdzienu definīcijas

Diskriminācija izpaužas, ja pret kādu izturas mazāk labvēlīgi personas dzimuma, seksualitātes, rases, invaliditātes un tamlīdzīgu iemeslu dēļ un ja šādu attieksmi nevar objektīvi un saprātīgi pamatot. Diskriminācija var izpausties arī tad, ja pret kādu izturas tāpat kā pret jebkuru citu personu, lai gan šīs personas apstākļi ir atšķirīgi (piemēram, invaliditātes gadījumā).

Iekļaujošas un daudzveidīgas mobilitātes pamats sakņojas stingrā izpratnē par to, ko nozīmē aktīvi rīkoties tā, lai neviens netiktu diskriminēts. Lai šo īstenotu, ir svarīgi sākt, aplūkojot dažu atslēgvārdu definīcijas.

### AIZSPRIEDUMI

Aizspriedumi manifestējas gadījumos, kad kāds indivīds izdara spriedumu, pamatojoties uz neadekvātu vai neprecīzu informāciju (piemēram, stereotipiem). Tādējādi vienus indivīdus vērtējot "augstāk" par citiem bez saprātīga pamatojuma. Aizspriedumu pamatā ir informācijas trūkums vai pārpratumi par kādu personu. Viena no galvenajām aizspriedumu iezīmēm ir pārliecības par kādu aizspriedumu patiesību. Tas nozīmē, ka jauna informācija var nespēt ietekmēt izveidojušos aizspriedumus.

### MARGINALIZĀCIJA

Marginalizācija ir process, kurā sabiedrībā mazāk novērtēti cilvēki tiek izslēgti no sabiedrības galveno norišu plūsmas. Mazākas vērtības piešķiršana ir subjektīvas attieksmes (piemēram, aizspriedumu) un vēsturisku ieradumu sekas, un šāda rīcība neatspoguļo marginalizēto cilvēku patieso vērtību. Piemēram, cilvēkiem ar invaliditāti mēdz būt grūti piekļūt tādām pašām darba iespējām kā cilvēkiem bez invaliditātes.

## APSPIEŠANA

Angļu valodā vārdam *apspiešana* jeb *oppression* sakne ir no latīņu valodas vārda *opprimere*, kas burtiski nozīmē *spiest uz leju* vai *spiesties pret kaut ko*. Tas jo īpaši attiecas uz apspiešanu, kuras ietvaros cilvēkus "saspiež" un pret tiem izturas tā, lai tiem būtu grūti augt un attīstīties (Philipson 1992). Vārds *apspiešana* bieži tiek izmantots kā plašs jēdziens, kas aptver visus diskriminācijas aspektus.

## STEREOTIPI

Stereotipi ir noteiktas īpašības, kas tiek piedēvētas visiem vai lielākajai daļai atsevišķas cilvēku grupas locekļiem. Stereotipi:

- ir grūti maināmi un sabiedrībā piedzīvo pārmaiņas lēnām pat tad, ja pastāv pierādījumi, kas stereotipus apgāž;
- pārsvarā ir negatīva rakstura;
- nostiprinās tik stipri, ka tie tiek pieņemti par realitāti un netiek apšaubīti.

(Thompson 1998).

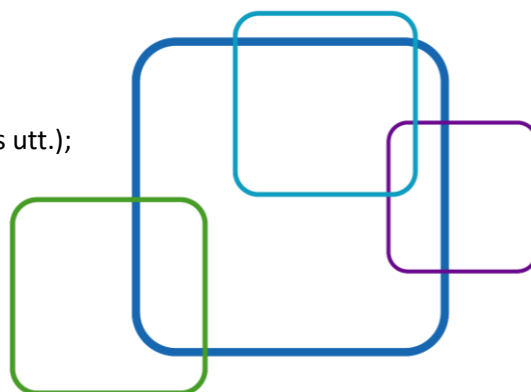
Stereotipu izplatību vairo gan indivīdi, gan kultūra. Tie apstiprina, validē un nostiprina nevienlīdzību sabiedrībā, jo jebkurš atsevišķs stereotips attiecas uz veselu sabiedrības grupu vai tās daļu.

## INTERNALIZĀCIJA

Apspiešana var būt ļoti spēcīga. Apspiešanas izraisītā nepatīkamā pieredze var cilvēkos radīt mazvērtības sajūtu un zemu pašvērtējumu. Cilvēki faktiski sāk ticēt un pielāgoties saņemtajiem signāliem (dažreiz neapzinātā līmenī). Šis process tiek saukts par "internalizāciju", un tas var izraisīt tādas problēmas kā depresiju un atkarības.

Ir vairāki ikdienas un profesionālās dzīves konteksti, kuros var identificēt tiešu vai netiešu diskrimināciju:

- lietotā valoda;
- sabiedriskie mediji;
- stereotipi;
- izglītības sistēma;
- darba tirgus;
- tiesību sistēma (piem., likumos, tiesiskajos precedentos utt.);
- veselības sistēma;
- trivializēšana (piem., joku saturā);
- upura vainošanas kultūra;
- marķēšana<sup>1</sup>.



## 2. Diskriminācija un tās iemesli

Vairums cilvēku kādā savas dzīves posmā ir pieredzējuši diskrimināciju. Tomēr pastāv plaši atzīts viedoklis, ka dažas cilvēku grupas vēsturisku, kulturālu un politisku pārmaiņu dēļ tiek diskriminētas biežāk nekā citas. Piemēram: melnādaini cilvēki, sievietes, cilvēki ar mācīšanās traucējumiem, cilvēki ar invaliditāti u.c. Daži diskriminācijas piemēri ir izklāstīti nākamajā lodziņā.

---

<sup>1</sup> Marķēšana ir process, kurā uz personu tiek attiecināts vispārīgs jēdziens. Tas var izraisīt aizspriedumus un negatīvus uzskatus citos, liekot viņiem izturēties diskriminējoši pret šo personu. Izrietošā ietekme uz personu – gan marķēšana, gan citu cilvēku rīcība pret viņu, – liek šai personai justies nosodītai un mazina viņas pašnovērtējumu.

**RASISMS** ir diskriminācija etniskās piederības, dēļ.

**KOLORISMS** ir diskriminācija ādas krāsas dēļ, kas nelabvēlīgi ietekmē tās pašas etniskās grupas cilvēkus ar tumšāku ādas toni.

**KSENOFOBIA** ir nepatika vai aizspriedumi pret cilvēkiem no citām valstīm, kas var izraisīt diskrimināciju.

**VECUMA DISKRIMINĀCIJA** ir jēdziens, ko lieto, lai aprakstītu diskrimināciju, ar kuru saskaras cilvēki viņu vecuma dēļ.

**ADULTISMS** apraksta diskrimināciju, ar ko saskaras bērni un jaunieši.

**DISEIBLISMS** ir vārds, ko lieto, lai raksturotu apspiešanu, ar kuru saskaras cilvēki ar invaliditāti.

**ŠĶIRU DISKRIMINĀCIJA** apraksta apspiešanu, kuras pamatā ir šķiru atšķirības, kuras tiek sociāli noteiktas atkarībā no personas ekonomiskā stāvokļa, ģimenes ciltsrakstiem, amata stāvokļa, izglītības līmeņa un citiem faktoriem, kas šķēļ sabiedrību. Tā kā apspiešana ir tik ļoti saistīta ar varu un ar apspiešanu parasti nodarbojas tie, kuriem ir vairāk varas, šis vārds parasti tiek lietots, lai aprakstītu apspiešanu, ar kuru saskaras strādnieku šķiras cilvēki.

**SEKSISMS** ir vārds, ar ko raksturo diskrimināciju dzimuma dēļ. Vārdu *seksisms* parasti lieto, lai aprakstītu apspiešanu, ar kuru saskaras sievietes.

**HETEROSEKSISMS** apraksta apspiešanu, ar ko saskaras lesbietes, geji, biseksuāļi, panseksuāļi un citi neheteroseksuāli cilvēki.

**CISEKSISMS** apraksta apspiešanu, ar ko saskaras transpersonas, ne-bināri un citi cilvēki, kas nav piederīgi cisdzimumam.

Ir arī svarīgi saprast, ka tiem, kuri piedzīvo dažāda veida diskrimināciju vienlaikus, ir atšķirīga diskriminācijas pieredze, jo viņu dažādās identitātes un pieredzes pārklājas vai krustojas. To sauc par **interseksionalitāti**. Cilvēku daudzveidīgās identitātes un pieredzes nepastāv atsevišķi viena no otras un nebūvējas viena otrai virsū, bet gan krustojas, un šī krustošanās rada atšķirīgu pieredzi. Piemēram, lesbietei, kurai ir arī fiziski traucējumi, ir pieredze, kas atšķiras no vienkārši viņas kā lesbietes, sievietes un personas ar fizisku invaliditāti pieredžu summas.

Ir daudz **cit**u diskriminācijas veidu, kuriem var nebūt konkrēta nosaukuma vai jēdziena. Piemēram, nav vispārpieņemtu vārdu, lai aprakstītu apspiešanu, ar kuru saskaras bezpajumtnieki, narkotiku lietotāji utt. Tāpat cilvēki ar uztveres traucējumiem, mācīšanās grūtībām vai cilvēki ar garīgās veselības problēmām bieži tiek ignorēti invaliditātes diskriminācijas kontekstā.

Analizējot, kurš tiek diskriminēts, ir svarīgi atcerēties, ka diskriminācija ir sarežģīts process. Ja mobilitātes laikā izpaužas kāds diskriminācijas veids un ir nepieciešama citu institūciju iesaiste, nākamajā nodaļā ir sniegti daži ieteikumi, kā šādās situācijās rīkoties un kuri likumi aizsargā indivīdus no diskriminācijas.

### 3. Diskriminācija un ES likumi

Cilvēkus, kuri saskaras ar diskrimināciju mobilitātes ietvaros, var atbalstīt viņu organizācijas, mentori un tādi profesionāļi kā psihologi. Taču nedrīkst aizmirst, ka diskrimināciju aizliedz arī noteikti likumi. ES pieņemtie pretdiskriminācijas likumi aizsargā ikvienu personu Eiropas Savienībā, ne tikai ES pilsoņus. Šie likumi aizliedz diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, dzimuma, reliģijas, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ. Piemēram, ir pretlikumīgi darba vietā diskriminēt imigrantus no valstīm, kas nav ES dalībvalstis, viņu etniskās izcelsmes, vecuma vai dzimuma dēļ. Tomēr šis likums neregulē diskrimināciju citu iemeslu dēļ, piemēram, atšķirīgu attieksmi, jo kāds vai kāda nav ES pilsonis.

Saskaņā ar valstu un ES tiesību aktiem dalībniekus var aizsargāt arī pamatojoties uz citiem apstākļiem. Tiesiskā aizsardzība saskaņā ar valsts vai ES tiesību aktiem var ietvert aizsardzību no diskriminācijas politisko uzskatu, ģimenes stāvokļa, dzimšanas vietas, sociālās izcelsmes, īpašuma, veselības vai fizisko īpašību dēļ. Eiropas Savienības Pamattiesību harta aizliedz diskrimināciju sociālās izcelsmes, valodas, politisko vai citu uzskatu, īpašuma un dzimšanas vietas dēļ. Tomēr minētais attiecas uz ES dalībvalstīm tikai tad, ja tās faktiski implementē un piemēro ES tiesību aktus. Dažreiz dalībnieki piedalās mobilitātēs reģionos, kur vietējie likumi atšķiras no viņu dzimtās valsts likumiem, tāpēc, gatavojoties mobilitātes procesiem ar marginalizētiem cilvēkiem, jāņem vērā valstu juridiskais konteksts.

Kuri ES likumi aizsargā no diskriminācijas?

Diskriminācijas iemesls	ES likumi	Jomas, kurās persona tiek aizsargāta saskaņā ar ES tiesību aktiem
Rasu vai etniskā izcelsme	· Rasu vienlīdzības direktīva 2000/43/EK	· piekļuve darbam (pieņemšana darbā); · darba apstākļi, tostarp atalgojums un atlaišana; · darba pensijas; · profesionālā apmācība;



		<ul style="list-style-type: none"> <li>· pašnodarbinātības/citu nodarbinātības veidu pieejamība;</li> <li>· sociālā aizsardzība (tostarp sociālā drošība un veselības aprūpe);</li> <li>· izglītība;</li> <li>· piekļuve precēm un pakalpojumiem (tostarp mājoklim) un šo labumu faktiska saņemšana.</li> </ul>
<b>Reliģiskie uzskati vai pārliecība, invaliditāte, vecums vai seksuālā orientācija</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nodarbinātības vienlīdzības direktīva 2000/78/EK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· darba apstākļi, tostarp atalgojums un noteikumi, uz ko pamatojoties persona var tikt atbrīvota no amata pienākumu pildīšanas;</li> <li>· darba pensijas;</li> <li>· piekļuve darbam (pieņemšana darbā);</li> <li>· profesionālā apmācība;</li> <li>· pašnodarbinātības/citu nodarbinātības veidu pieejamība.</li> </ul>
<b>Dzimums: - ieskaitot grūtniecību un maternitāti; - ieskaitot diskrimināciju, kas izriet no dzimuma maiņas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dzimumu līdztiesības direktīva 2006/54/EK (nodarbinātība)</li> <li>· Dzimumu līdztiesības direktīva 2004/113/EK (preces un pakalpojumi)</li> <li>· Dzimumu līdztiesības direktīva 79/7/EEK (sociālais nodrošinājums)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Piekļuve darbam (pieņemšana darbā);</li> <li>· darba apstākļi, tostarp atalgojums un noteikumi, uz ko pamatojoties persona var tikt atbrīvota no amata pienākumu pildīšanas;</li> <li>· darba pensijas;</li> <li>· profesionālā apmācība;</li> <li>· pašnodarbinātības/citu nodarbinātības veidu pieejamība;</li> <li>· sociālā drošība;</li> <li>· piekļuve precēm un pakalpojumiem un to saņemšana.</li> </ul>

Iekļaujošākas mobilitātes izveide sākas ar diskriminācijas pamatjēdzienu izpratni, lai diskrimināciju varētu identificēt un risināt. Tāpat ir nepieciešams, lai mobilitātes projektos strādājošie apgūst ES un nacionālos tiesību aktus un vispārējus noteikumus un procedūras, un spēj tos piemērot. Izejot no iepriekš apgūtās teorijas, nākamā nodaļa pievērsīsies praktiskākiem mobilitātes aspektiem un tam, kā novērst un risināt diskriminējošas situācijas.



## IZVĒRTĒŠANAS JAUTĀJUMI

Pēc nodaļas izlasīšanas atbildiet uz šiem jautājumiem:

- Vai visas minētās definīcijas man bija jau zināmas? Ja ne, ko es uzzināju?
- Vai mani kolēģi/organizācija, kurā strādāju, zina šos jēdzienus?
- Kādas darbības es/mana organizācija veic, lai vairotu izpratni par vai strādātu ar šīm tēmām?
- Ko es/mēs joprojām nedarām un ko turpmāk vajadzētu sākt darīt?
- Vai es zināju par minētajiem ES pretdiskriminācijas tiesību aktiem? Vai mana organizācija ir par tiem informēta?

## B) IEVADS IEKĻAUJOŠĀKĀS MOBILITĀTĒS

Katrai organizācijai, kas ir iesaistīta jebkāda veida Erasmus+ mobilitātē, piemēram, īstermiņa projektos izglītojamo un personāla mobilitātei, īstermiņa un ilgtermiņa brīvprātīgo darbā, apmācībasursos jaunatnes darbiniekiem, jauniešu apmaiņās un tml., ir jānodrošina, ka tā piedāvā vai pārvalda mobilitātes iespējas dalībniekiem iekļaujošā veidā, ņemot vērā dalībnieku atšķirīgo fonu (jau mobilitātes plānošanas un atlases procesa posmā). Lai to īstenotu, mobilitāšu projektos ir jāiesaista visi galvenie darbību veicēji.

### 1. Kas ir galvenie darbību veicēji mobilitāšu projektos?

**Uzņemošā organizācija:** atbildīga par ārvalstu dalībnieku (vai organizācijas, kas gūst labumu no mācībām) uzņemšanu un studiju/stažēšanās programmas vai apmācību pasākumu programmas izstrādi.

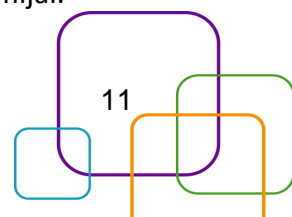
**Nosūtošā organizācija:** atbild par dalībnieku atlasīšanu un nosūtīšanu uz ārzemēm. Šis attiecas arī uz sagatavošanas, uzraudzības un izvērtēšanas darbiem mobilitātes laikā.

**Starpniekorganizācija:** aktīvi darbojas darba tirgū vai izglītības, apmācības un jaunatnes darba jomā ES dalībvalstī vai ar programmu saistītā trešās puses valstī. Tā var būt mobilitātes konsorcijs dalībnieks, bet tā nav nosūtošā organizācija. Tās uzdevumi var būt nosūtošās organizācijas iestāžu administratīvo procedūru kopīgošana un īstenošana, dalībnieku atbilstības saskaņošana ar uzņēmumu vajadzībām (prakses gadījumā) un dalībnieku kopīga sagatavošana.

**Dalībnieki:** personas, kurām pēc atlases ir iespēja piedalīties mobilitātes programmas aktivitātēs, kas var izpausties dažādos veidos: īstermiņa un ilgtermiņa brīvprātīgais darbs, mācību kursi jaunatnes darbiniekiem, jauniešu apmaiņas programmas utt.

**Mentors:** persona, kurai ir galvenā loma dalībnieku atbalstīšanā viņu mācību un mobilitātes pieredzes laikā. Mentoriem jāveicina dalībnieku integrācija sociālajā dzīvē ārvalstīs un vietējā kopienā, atbalstot dalībniekus mācību/prakses/brīvprātīgā darba laikā un sekojot līdzi viņu pieredzei. Mentoriem arī jāpalīdz dalībniekiem izprast ģeopolitisko un kultūras kontekstu, kurā viņi darbojas kā starptautiski dalībnieki. Viņiem jāvada dalībnieki un jāpalīdz viņiem saprast politiskās un kultūras problēmas, ar kurām viņi varētu saskarties.

**Jaunatnes darbinieks vai sociālās izglītības treneris:** profesionālis, kurš palīdz jauniešiem mācīties un personīgi un sociāli attīstīties, lai viņi varētu kļūt par neatkarīgiem un atbildīgiem pilsoņiem, kas piedalās lēmumu pieņemšanas procesos un iekļaujas attiecīgajās kopienās. Jaunatnes darbinieki (un jaunatnes organizācijas) iesaista jauniešus tādu aktivitāšu un projektu izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā, kas atbilst viņu vajadzībām, interesēm un pieredzei. Lai to īstenotu, viņi rada neformālās mācīšanās ceļu, kurā jaunieši apgūst zināšanas, prasmes un attieksmes, kas nepieciešamas viņu izaugsmei, pieaugšanai un autonomijai.



Turpmāk jēdziens *mentors* tiks lietots, lai apzīmētu personu, kura piedalās mobilitātes projektos, un var ietvert: jaunatnes darbinieku, treneri, pasniedzēju, sociālo darbinieku vai kādu citu šādos projektos sastopamu amatu.

## 2. Galvenie mobilitātes aspekti – kā to padarīt iekļaujošāku

Dalībnieku iekļaušana un iespējamās diskriminācijas uzraudzība ir jāizvērtē katrā mobilitātes posmā. Tas jādara mobilitātes pieredzes sākumā, notiekot dalībnieku atlases procesam, kurā tiek ņemts vērā vienlīdzības princips, kā arī organizāciju un jaunatnes darbinieku spēja paredzēt un novērst iespējamās diskriminācijas gadījumus. Pēc tam uzraudzība turpinās mobilitātes projekta laikā, sekojot līdzi dalībnieku pieredzei, kā arī mobilitātes beigās, kad jāveic dalībnieku pēcpārbaude un, iespējams, jāsniedz atbalsts, dalībniekiem atgriežoties mājās, īpaši, ja dalība projektā ir paredzējusi ilgstošu uzturēšanos ārzemēs.

### a. Mobilitātes plānošana

#### Sagatavošanās posms

Plānojot iekļaujošu mobilitāšu projektus, ir svarīgi atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- kas ir jūsu potenciālie dalībnieki?
- kas ir jūsu partneri?
- kādi ir šķēršļi dalībai?
- vai un kā vajadzētu pielāgot jūsu komunikācijas materiālus (skatiet [iekļaujošas komunikācijas rokasgrāmatu](#))?
- kā jūs varētu nodrošināt dalībnieku iesaisti visos projekta posmos?
- kā sagatavosiet komandu?
- kā jūs noteiksiet mērķus un prevencijas pasākumus?
- kā jūs nodrošināsiet jūsu pasākuma norises vietas pieejamību un naktsmītnes, ja tās būs nepieciešamas (skatiet [iekļaujošas komunikācijas rokasgrāmatu](#))?

### b. Partnerorganizāciju savstarpējā sinerģija

Pirmā lieta, kas jāņem vērā, vadot dalībniekus mobilitātes projektos, ir visu projektā iesaistīto organizāciju – nosūtošo un saņēmējorganizāciju – sinerģija. Organizācijām ir jāsadala pienākumi un tām ir būtiska loma visos mobilitātes projekta posmos – nodrošināt maksimālu dalībnieku iekļaušanu un iesaisti izglītības iespējās, apmācībās vai apmaiņā.

Pirms mobilitātes sākšanas organizācijām pastāvīgi jāsaazinās ar dalībniekiem un viņi jāiesaista galveno lēmumu pieņemšanā

### c. Darbā pieņemšanas process, ņemot vērā indivīdu sociālo un kulturālo fonu

Sākumā organizācijām un darbiniekiem, kuri vadīs aktivitātes, ir jāsaprot kulturālais fons, kurā aktivitātes norisināsies. Tas noder darbā pieņemšanas un atlases procesā, kad tiek ņemtas vērā dalībnieku īpašās vajadzības un viņu sociālā un kulturālā izcelsme. Tāpat organizācijai jāsniedz dalībniekiem visa praktiskā un ar kultūras kontekstu saistītā informācija, jāapmāca viņus pieredzes sākumā, viņiem ierodoties, un jācenšas novērst iespēju, ka komunikācijā veidojas atstumtības un diskriminācijas pazīmes. Laba atlase un sagatavošanās nodrošina dalībnieku drošību, viņiem dzīvojot ārzemēs.

### d. Pirms izbraukšanas sagatavošanās: Diskriminācijas novēršana

Organizācijām ir jānovērš diskriminācija, apmācot savus darbiniekus un dalībniekus pirms viņu aizbraukšanas (piemēram, šo jādara organizācijai, kas veic apmācības pirms aizbraukšanas). Organizācijām arī jāspēj būt par starpniekiem un risināt sociālās atstumtības un diskriminācijas gadījumus dalībnieku pieredzes laikā ārvalstīs.

## Ieteikumi organizācijām pirms dalībnieku uzņemšanas:

### 1. Dalībnieku vajadzību un uzdevumu noteikšana.

Papildus praktisko uzturēšanās apstākļu organizēšanai (piem., mobilitātes studentu, brīvprātīgo, jauniešu apmaiņas dalībnieku iekārtošanai darbā vai darba kārtības izstrādei apmācību kursiem) ir ļoti svarīgi apzināt dalībnieku kulturālās, sociālās un personiskās vajadzības pirms mobilitātes, lai varētu sagatavoties un tās mobilitātes laikā apmierināt.

### 2. Mentoru sagatavošana.

Rūpīgi atlasiet un apmāciet mentorus, lai viņi varētu pārvaldīt gan dalībnieku praktiskās, gan kulturālās vajadzības. Mentoram jābūt gatavam risināt negaidītus konfliktus, izmantojot starpniecības un samierināšanas iemaņas. Ieteikumus, kā izvēlēties labu mentoru, var atrast pielikumā šī dokumenta beigās.

### 3. Uzņemošā organizācija: ārkārtas situāciju prognozēšana un novēršana.

Mēģiniet paredzēt uzņemošās kopienas kontekstu un paredzēt iespējamus diskriminācijas gadījumus, rēķinoties ar dalībnieku sociālajām un kulturālajām īpatnībām. Ņemot vērā viņu atsevišķās prasmes, organizācijai arī jāplāno, kurš personāla darbinieks var iejaukties konkrētās ārkārtas situācijās.

#### 4. Tikšanās ar uzņemošo organizāciju.

Visi iepriekš minētie punkti ir noderīgi atlases procesā. Šajā posmā ir svarīgi organizēt sanāksmes un noturēt intervijas ar dalībniekiem, lai noskaidrotu viņu mērķus. Ir svarīgi izprast projekta dalībnieku galvenos mērķus un motivāciju piedalīties projektā.

Pirmajā tikšanās reizē ir ļoti svarīgi atstāt skaidru priekšstatu par organizāciju un tās darbības veidu, kā arī izskaidrot kontekstu, kurā katrs dalībnieks tiks iesaistīts. Šīm pārrunām ir jāsniedz reāls priekšstats par organizācijas misiju, lai dalībnieki precīzi zinātu, kādi būs projekta uzdevumi un kāds būs sociāli kulturālais fons. Protams, dalībniekiem ir jāizrāda motivācija un interese par projektu un jāiesaistās posmā pirms izbraukšanas, apmeklējot visas apmācības.

##### **SVARĪGI!**

Vienlaikus nosūtošajai organizācijai ir jānodrošina dalībniekiem labas apmācības vai tamlīdzīgi lietderīgas tikšanās pirms viņu izbraukšanas, sniedzot viņiem visu nepieciešamo informāciju un sagatavojot viņus pieredzei. Šajā posmā ir svarīgi kopā ar dalībniekiem izvērtēt pašu projektu, kā arī dalībnieku vajadzības uzņemošās organizācijas kontekstā. Šajā posmā varētu noderēt speciālists, kurš spēj strādāt ar uzturēšanās ārzemēs kulturālo ietekmi (piemēram, kultūras antropologs, psihologs, sociālais darbinieks utt.) un palīdzēt novadīt pirms izbraukšanas apmācību pasākumus.

Pirms mobilitātes posms ir ļoti svarīgs, jo tajā jārada apstākļi, kuros jebkāda veida diskriminācija nav iespējama, un jānodrošina, ka visi dalībnieki un viņu vajadzības tiek ņemtas vērā. Šī iemesla dēļ jāvelta laiks sagatavošanās posmam un jāpaļaujas uz ekspertiem, kas spēj šādus apstākļus nodrošināt. Tālāk ir izklāstītas svarīgākās lietas, kas jāpatur prātā, īstenojot mobilitātes projektus.

#### **Galvenie momenti mobilitātes laikā**

Organizācijām ir jāizstrādā rakstisku procedūru vai protokolu kopums, kas nekavējoties jāizmanto, sastopoties ar diskrimināciju. C nodaļā varat atrast norādes par šādu procedūru sagatavošanu. Šajās procedūrās ir jāprecizē, kurš iejaucas diskriminācijas gadījumos. Piemērs varētu būt iekšēja atbalsta persona (piemēram, jaunatnes darbinieks, psihologs), kas var atbalstīt dalībniekus un kurai ir skaidrs priekšstats par savas valsts likumiem un saistošajiem noteikumiem. Papildus priekšrakstiem, kā rīkoties smagos diskriminācijas gadījumos, organizācijām ir jāveido arī iekšējā politika un rīcības kodekss attiecībā uz diskrimināciju kā

tādu, lai sodītu jebkādu mobilitātes personāla diskrimināciju, vardarbību un ļaunprātīgu izmantošanu, un tām ir jābūt atbalsta kontaktu tīklam (piemēram, juristiem). Organizācijām jau iepriekš jānolemj, kā iejaukties vieglākajos gadījumos, kas var rasties, piemēram, dalībnieku grupas iekšienē.

Mobilitātes mudina dalībniekus mijiedarboties un strādāt ar citiem cilvēkiem no dažādām kultūrām. Dalībnieku grupas vadībai jāņem vērā starpkultūru attiecības un iespējamie kultūras pārpratumi vai negatīvas attieksmes pašu dalībnieku vidū (piemēram, gadījumi, kas saistīti ar stereotipiem vai aizspriedumiem, vai zināšanu trūkumu par citu kultūru pārstāvjiem), kas var izraisīt nepatīkamas situācijas vai daudz nopietnākus diskriminācijas, fiziskas un psiholoģiskas vardarbības gadījumus (piemēram, rasisma vai mobinga dēļ). Papildus smagiem diskriminācijas gadījumiem organizācijām jābūt gatavām risināt situācijas, kurās manifestējas aizspriedumi un stereotipi pret vienu vai vairākiem dalībniekiem. Rodoties spriedzei grupā, situācija jārisina ar starpniecību. Nopietnu diskriminācijas gadījumu risks palielinās, ja mobilitātē ir iesaistīti migranti vai atsevišķas grupas, kas cieš no diskriminējošas attieksmes noteiktā valstī vai vienkārši tādēļ, ka aktivitātes notiek ārvalstīs neatkarīgi no to veida un ilguma.

#### a. Ierašanās

Dalībnieku ierašanās jaunā valstī var būt izaicinošākais mobilitātes brīdis. Pēc neilga laika, kurā viss sākotnēji šķiet jauns un patīkams, dažas kultūras pretrunas dalībniekos var radīt sarežģītas sajūtas. Šis, dalībniekiem esot ārzemēs, var būt grūtākais brīdis. Neatkarīgi no mobilitātes veida (jauniešu apmaiņa, apmācības, brīvprātīgo programma, izglītojamo mobilitāte utt.) kulturālas atšķirības var izraisīt pārpratumus un negadījumus. Lai pārvaldītu šādas situācijas, organizācijām ir jāatbalsta un jāpagatavo dalībnieki pirms viņu izbraukšanas un ārvalstīs uzturēšanās laikā. Turklāt organizācijām un mentoriem jābūt gataviem visu veidu situācijām (nopietnām un mazāk nopietnām), kuras var novest pie diskriminācijas un vardarbības. Šajā kontekstā mentoringa programmai ir liela nozīme krīzes situāciju novēršanā un pārvaldībā. Diskriminācijas gadījumu pārvaldība un starpniecība var būt īpaši sarežģīta, ja dažus diskriminācijas gadījumus ir iespējams slēpt, baidoties no atriebības vai vienkārši dalībnieka kautrības dēļ. Slēpjot piedzīvoto diskrimināciju, dalībnieki cieš gan mobilitātes pieredzes līmenī, jo tā netiek pilnībā izmantota, gan personiskā un psiholoģiskā līmenī.

Ir svarīgi izveidot uzticības pilnas attiecības ar dalībniekiem, lai viņi justos ērti ziņot par jebkādiem diskriminācijas gadījumiem. Dalībniekiem jājūtas ērti, lai viņi spētu pastāstīt par jebkāda veida diskriminējošiem notikumiem.

#### b. Uzņemšana jaunā vidē

Atkarībā no mobilitātes veida var būt nepieciešams iepazīstināt dalībniekus ar darba komandu vai grupu, tā palīdzot viņiem iejusties jaunajā darba vidē, un izskaidrot, kā lietas tiek



organizētas (programmas, uzzīņu materiāli utt.), kā arī izrunāt konkrētus jautājumus, kas saistīti ar dalībnieku kulturālo izcelsmi un viņu ierašanos citā vidē.

Ir svarīgi iepazīstināt dalībniekus ar cilvēkiem, ar kuriem viņi var sazināties ārkārtas gadījumos, darba un ikdienas jautājumos, un iemācīt viņiem veicamās procedūras, saskaroties ar diskrimināciju vai vardarbību. Dalībnieki ir jāpārlicina par iejaušanās efektivitāti, un viņiem jāliek justies droši, liekot viņiem apzināties, ka viņiem līdzās ir tuvu cilvēku tīkls, kas viņus vajadzības gadījumā aizsargās un atbalstīs. Šajā posmā ir svarīgi sniegt informāciju par vietējo kontekstu, starpkultūru aspektiem un izskaidrot atbilstošu uzvedību, kā arī izskaidrot viņu tiesības un pienākumus.

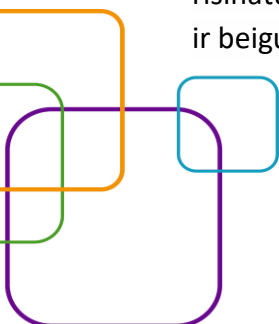
#### Ieteikumi efektīvai saskarsmei, lai novērtētu un novērstu diskriminācijas iespēju:

- saskarsmē esiet pieejams/-a;
- radiet dalībniekiem drošu, uzticamu un pilnvērtīgu vidi;
- uzklausiet dalībnieku vajadzības un piefiksējiet tās;
- vērojiet dalībniekus, lai saprastu, vai nav kas tāds, ko viņš/viņa nespēj pateikt;
- projekta laikā palīdziet dalībniekiem atrisināt viņu problēmas;
- izmantojiet pašrefleksijas rīku (dienasgrāmatu, mācību dienasgrāmatu vai uzņēmuma programmatūru, kas īpaši paredzēta dokumentiem).

#### Ieteikumi dalībniekiem veiksmīgai integrācijai:

- socializējieties;
- neizolējieties, satieciet jaunus cilvēkus, piedalieties dažādās aktivitātēs (sporta, kultūras pasākumos, teātrī utt.);
- esiet zinātkāri par uzņemošo valsti;
- esiet iecietīgi, atvērti un pielāgojieties;
- izvairieties no spriedumu veikšanas un objektīvi novērtējiet spriedumus, kas tiek veikti par jums;
- dalieties savā pieredzē ar cilvēkiem, kuri jau ir piedalījušies kādā mobilitātes projektā;
- apgūstiet vietējo valodu;
- turpiniet aizrautīgi nodoties saviem hobijiem;
- iesaistieties jaunās kopienas norisēs;
- regulāri sazinieties ar ģimeni un draugiem mājās.

Šie ir tikai daži ieteikumi, kā atbalstīt dalībniekus mobilitātes laikā. Projekta raksturs, organizācija un valsts pielāgos konkrētus jautājumus un procedūras tā, lai labāk novērstu un risinātu diskriminācijas gadījumus. Nākamajā nodaļā ir paskaidrots, kā rīkoties, kad mobilitāte ir beigusies un dalībnieki ir atgriezušies savā dzimtenē.





## Galvenie momenti pēc mobilitātes

Dalībnieku atbalsts un diskriminācijas novēršanas pienākums nebeidzas, mobilitātes pieredzei noslēdzoties, bet turpinās arī atgriešanās mājās posmā. Pēc mobilitātes izvērtēšanas veikšanas partnerorganizācijām ir jāapmainās ar ievākto informāciju par diskriminācijas gadījumiem, lai novērstu turpmāku diskriminācijas gadījumu atkārtosanos.

Projekta izvērtēšanas noslēguma intervijā papildus dalībnieku sasniegto mērķu izvērtēšanai ir jāvelta atsevišķa sadaļa visām problēmām, ar kurām dalībnieki saskārās. Šis ir īpaši svarīgi, ja viņi pat vismazākajā mērā saskārās ar diskrimināciju ārzemēs.

Šis solis ir ļoti būtisks, jo šeit tiek izvērtēta un novērsta citu dalībnieku diskriminācija nākotnē. Uzņemošās un nosūtošās organizācijas ir atbildīgas par dalībnieku informēšanu par iesaistīšanos gala izvērtēšanā, un tām ir jārada droša vide, kurā dalībnieki var brīvi dalīties ar savu pieredzi.

Papildus diskriminācijas gadījumu uzraudzībai (īpaši, ja pieredze bijusi ārzemēs) uzmanība jāpievērš arī tam, vai dalībniekos nerodas uztraukums par atgriešanos mājās vai par pieredzes kā tādas beigšanos. Šī iemesla dēļ varētu būt lietderīgi sagatavot dalībniekus iespējamam apgrieztam kultūras šokam, kam pamatā varētu būt gaidas un ideālas nākotnes projekcijas saistībā ar viņu atgriešanos mājās. Tā var notikt, ja pastāv viens vai vairāki no šiem nosacījumiem:

- idealizētas pagātnes versijas radīšana;
- atskārsme par to, ka dzīve mājās ir citādāka;
- vilšanās un apjukums, kad tuvie draugi un ģimenes locekļi neizrāda interesi par pieredzēto.

Organizācijām ir jābūt gatavām sagatavot dalībniekus, lai pēc mobilitātes pieredzes viņiem varētu sākties jauns dzīves posms, un jāpalīdz viņiem apzināties un izmantot iegūto pieredzi, meklējot jaunas izglītības un profesionālās iespējas.

## Izvērtēšanas jautājumi

Pēc nodaļas izlasīšanas atbildiet uz šiem jautājumiem:

- Ko jaunu es uzzināju?
- Kuri padomi šķiet īpaši noderīgi?
- Vai kādā mobilitātē, kuru esmu organizējis, ir bijuši konkrēti diskriminācijas gadījumi? Ja jā, kā mēs tikām galā ar situāciju? Ko vēl mēs varējām izdarīt? Ko varējām izdarīt citādi?
- Kā mana organizācija gatavojas, īsteno un novērtē mobilitāti, lai mobilitātes projektos novērstu diskrimināciju un vardarbību?
- Ko vēl varētu darīt?

### 3. Vardarbības un mobinga gadījumu risināšana mobilitātes projektos

Lai mobilitātes būtu iekļaujošas un nediskriminējošas, ir svarīgi saprast, kā mobilitātēs novērst un risināt vardarbību un mobingu, jo to risks vienmēr pastāv.

#### Vardarbības novēršana mobilitātes projektos

Vardarbība ir bioloģisku, sociālu un psiholoģisku faktoru kombinācijas rezultāts, īpaši tādu, kas vairo neaizsargātības, kauna un pazemojuma sajūtu. Lai novērstu vardarbību, jārada pretēji apstākļi: jāpārlicinās, ka cilvēki jūtas droši, kāds par viņiem rūpējas, viņi jūtas saistīti, vienlaikus nodrošinot to, ka viņiem ir veselīga un objektīva pašcieņas un pašvērtējuma sajūta.

Vardarbību var veicināt arī vairāki apkārtējās vides faktori. To vidū var būt: nelabvēlīgi notikumi bērnībā, piemēram, vardarbība, nolaidība, traumas, kāda tuva cilvēka zaudēšana un pamestības sajūta. Daudzi apmācībās, jauniešu apmaiņā, kontaktu veidošanas semināros, brīvprātīgā darba projektos un citās mobilitātēs iesaistītie dalībnieki var ierasties ar šādām pagātnes pieredzēm. Aptauju un interviju rezultāti dalībnieka sagatavošanas procesā, visticamāk, šīs traumatiskās pieredzes vai pārdzīvojumus neatspoguļos. Mobilitātes laikā dalībniekos var parādīties vardarbīga vai rupja uzvedība vai asas reakcijas uz nepatīkamām pieredzēm.

Pirms runāšanas ar dalībniekiem par vardarbību un mobinga novēršanas paņēmieniem ir svarīgi saprast, ko mēs patiesībā cenšamies novērst: kādi vardarbības veidi pastāv; kā savā starpā atšķirt ķircināšanu, uzmākšanos, konfliktēšanu un mobingu; ko darīt, redzot vardarbīgu uzvedību mobilitātē, par kuras drošību esam atbildīgi?

#### Galvenie vardarbības veidi

**Fiziska vardarbība** – fiziski uzbrukumi, piemēram, sišana, speršana, pļaukāšana, raušana aiz matiem, žņaugšana, grūšana, sagrašanās, ieroču lietošana.

**Seksuāla vardarbība** – seksuāla rakstura uzbrukumi, piemēram, izvarošana, piespiedu vai vardarbīgs dzimumakts, vardarbīga iesaistīšana seksuālās darbībās, seksuālas darbības pret upura gribu.

**Emocionāla/psiholoģiska vardarbība** – jebkāda verbāla, emocionāla vai psiholoģiska rakstura uzmākšanās, piemēram, regulāri draudi, fiziskas vai seksuālas vardarbības draudi, bērna nolaupišanas draudi, apsūkšana un kaunināšana, vajāšana (izsekošana; kāda gaidīšana mājās vai darba vietā; regulāri un nevēlami zvani, īsziņas vai e-pasta ziņojumi), aizliegšana satikties ar saviem draugiem un radiem.

**Mobings** – nevēlama, agresīva uzvedība (galvenokārt skolas vecuma bērnu un jauniešu vidū, bet var būt arī plaši izplatīta kolēģu vidū darba vidē), kurā pastāv reāla vai šķietama varas nesamērība. Šāda uzvedība tiek atkārtota vai var atkārtoties, laikam ejot. Ar nopietnām, ilgstošām problēmām mobinga rezultātā var saskarties gan personas, kuras tiek iebiedētas, gan personas, kuras iebiedē citus, gan arī šo situāciju aculiecinieki.

**Kibermobings** – ļaunprātīga vardarbība, kas notiek, izmantojot digitālās ierīces, piemēram, mobilos tālruņus, datorus un planšetdatorus. Kibermobings var notikt, izmantojot SMS un citus ziņu sūtīšanas veidus (*Whatsapp, Viber, Snapchat* u.c.), kā arī tiešsaistē sociālajos tīklos, spēlēs vai forumos, kur cilvēki var skatīt, radīt un kopīgot saturu. Šāda rakstura vardarbība ietver nepatīkama, kaitīga vai nepatiesa satura sūtīšanu, publicēšanu vai izmantošanu pret citu personu. Šādas darbības var būt, piemēram, personiskas vai privātas informācijas kopīgošana, radot šai personai kaunu vai pazemojumu.

**Finansiāla vardarbība** – jebkāda darbība, kuras mērķis ir savaldīt upuri vai pakļaut viņu, izmantojot savu finansiālo stāvokli, piemēram, ienākumu slēpšana, ienākumu atņemšana upurim, mēģināšana atturēt upuri no naudas iegūšanas, naudas piešķiršana cietušajam pēc tam, kad viņš vai viņa ir izpildījusi noteiktas prasības un tml.

Treneri, līderi, projektu vadītāji un koordinatori vienmēr ir gatavi radīt emocionāli un fiziski drošu vidi dalībnieku personīgajai un profesionālajai izaugsmei. Neatkarīgi no mobilitātes veida vienmēr ir vērts atcerēties, ka savstarpēja vardarbība var rasties pat šķietami visdrošākajā vidē. Tāpēc ir ļoti svarīgi, ka projekta vadītāji ir informēti par vardarbības novēršanas pasākumiem, metodēm un protokoliem, kas jāizpilda seksisma, diskriminācijas, šantāžas, mobinga un vardarbīgu darbību gadījumos.

### Mobinga novēršana mobilitātes projektos

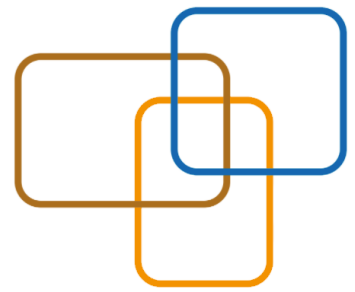
Pedagogiem, jaunatnes darbiniekiem, koordinatoriem, apkārtējiem cilvēkiem un plašākai sabiedrībai var būt grūti konsekventi identificēt mobingu un tikt ar to galā.

Neatkarīgi no tā, vai mobings ir fiziska, verbāla vai sociāla (attiecību) rakstura, tā identificēšanai var izmantot piecas plaši pieņemtas pazīmes:

#### MOBINGS

- ir apzināta rīcība, proti, kaitējuma nodarīšana citai personai tiek veikta ar nolūku;
- notiek, personai attiecībās ļaunprātīgi izmantojot varu;
- parasti nav vienreizēja darbība, tas atkārtojas vai pastāv iespēja, ka tas laika gaitā var atkārtoties;
- izpaužas uzvedībā, kas var nepārprotami nodarīt kaitējumu, – tā nav normāla pieaugšanas, grupas procesa vai grupas identitātes raksturozīme.
- var notikt jebkur: klātienē vai tiešsaistē (kibermobings), jebkurā laikā, un tā var būt verbāla, fiziska vai sociāla (attiecību) rakstura rīcība. Mobings var būt acīmredzams vai slēpts.

Personas, kuras veic mobingu, izmanto savu spēku – piemēram, fizisko spēku, personisku informāciju par upuri vai savu statusu –, lai kontrolētu upuri vai kaitētu tam. Mobings notiek tad, kad viena persona (vai personu grupa) atkal un atkal uzbāžas citam studentam, lai liktu viņam vai viņai justies slikti. Viņi saka vai dara lietas, lai viņus sarūgtinātu, izjokotu vai neļautu viņiem iejusties kopienā, vai turpina viņu dunkāt vai sist.



### Daži mobinga un vardarbības piemēri:

- ziņojumi, kas satur seksistisku vai diskriminējošu apsūkāšanos;
- regulāra apkaunojoša satura publicēšana sociālajos tīklos;
- draudi komentāros, sarakstē vai e-pasta ziņojumos;
- kāda pazemošana, noniecināšana vai kāda pārtraukšana sapulču, grupu darba vai videozvanu laikā, runājot citas personas teiktajam pāri;
- kolēģa vai cita dalībnieka rīcību valdonīga mikromenedžēšana;
- regulāra tenku vai baumu izplatīšana par kolēģiem vai citiem dalībniekiem;
- uzdošanās par citas personas darba autoru;
- nepieciešamu resursu aizturēšana, liedzot personai paveikt savu darbu vai saprast uzdevumu;
- regulāra kliegšana uz dalībnieku citu acu priekšā;
- likšana upurim apšaubīt savu realitāti, liekot šaubīties par savām izvēlēm un domām.

### Kā atšķirt konfliktu no mobinga?

#### Konfliktus ir iespējams atrisināt, bet par mobingu ir jāziņo!

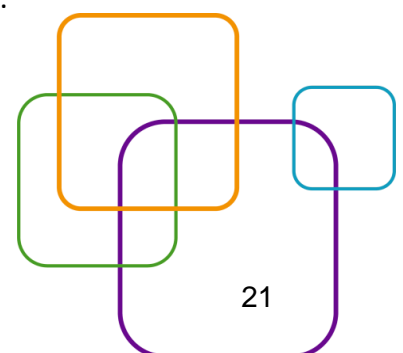
Ne visas domstarpības un nesaskaņas ir mobings. Konflikti ir normāla cilvēku komunikācijas sastāvdaļa, un tie ir bieži sastopami ikdienā. Daļa no iemācīšanās būt neatkarīgam un pieaugušam ir iemācīšanās, kā tikt galā ar konfliktiem un atbilstoši reaģēt uz tiem dažādās ikdienas situācijās. Spēja nošķirt konfliktus no mobinga palīdz mobilitātes dalībniekiem un organizatoriem saprast, kā reaģēt.

#### Konflikta raksturiezīmes:

- visām iesaistītajām pusēm ir vienādas iespējas un vara atrisināt problēmu;
- visas puses ir vienlīdz ieinteresētas iznākumā;
- visas puses ir līdzīgas varas pozīcijās (piem. vecums, sociālais statuss u.tml.);
- konfliktu var atrisināt, sarunājoties vai kopīgi meklējot risinājumu, vai lūdzot palīdzību kādam citam.

#### Mobinga raksturiezīmes:

- atkārtota nepatīkama izturēšanās, upurim nevarot sevi aizstāvēt;
- paredz varas nevienlīdzību – parasti viens cilvēks sevi uzskata (vai citi viņu uztver) par “labāku” par otru; varmākam ir ievērojamāks sociālais statuss (viņš vai viņa ir populāra), un šī persona to izmanto pret upuri;
- parasti ietver atkārtotas uzmācīgas, kaitīgas vai pazemojošas darbības.



## Kā tikt galā ar vardarbību un mobingu?

### Ko darīt, sastopoties ar mobingu mobilitātē, par kuras drošību esat atbildīgi?

1. Aprunājieties ar upuri (individuāli)!
2. Aprunājieties ar varmāku (individuāli)! Atgādiniet viņiem noteikumus un vienošanos grupā. Paskaidrojiet, ka šāda uzvedība grupā netiks pieļauta.
3. Ja mobings turpinās, informējiet varmāku, ka viņš vai viņa nedrīkstēs piedalīties grupas aktivitātēs, ja nemainīs savu uzvedību. Apsveriet, vai nepieciešams par uzvedību informēt nosūtošo organizāciju.
4. Meklējiet atbalsta mehānismus: mentorus, pakalpojumus, resursus upurim un varmākam.
5. Pievērsiet uzmanību šai tēmai grupā, īpaši paturot prātā aculiecinieka efektu (sk. tālāk).

### Pirmie rīcības soļi uzzinot, ka kāds ir cietis no vardarbības vai mobinga:

- ticiet šīs personas sacītajam;
- pārliecinieties, ka persona saprot, ka notikušais nav viņas vaina;
- ieklausieties personas sacītajā, netiesājot viņu;
- esiet atbalstoši, uzmundrinoši, atklāti un godīgi;
- pavaicājiet, vai ir nepieciešama atbalsta dienesta palīdzība, un pārrunājiet šāda atbalsta iespējas;
- palīdziet personai saņemt padomu un atbalstu;
- piedāvājiet atnākt līdzī, cietušajai personai dodoties saņemt atbalsta dienesta palīdzību;
- uzturiet kontaktu ar cietušo personu, lai uzraudzītu, kā viņai sokas.

### Piecas lietas, kas jāuzsver, runājot ar cietušo:

**MAN RŪP:** lieciet cietušajai personai saprast, ka jums viņas labsajūta ir svarīga, un saki, ka jums jāapspriež kaut kas ļoti svarīgs

**ES REDZU:** Izstāstiet/pārskatiet faktiskos notikumus, kā jūs tos redzējāt/sapratāt. Atcerieties, ka jūs vērtējat uzvedību, nevis personu. Centieties apgalvot tikai tādas lietas, kuras novērojāt kā objektīvu faktus.

**ES JŪTU:** Pastāstiet personai par savām sajūtām, izmantojot frāzes, kā "Es jūtos...", lai atklātu, kā jūs jūtaties.

**ES VĒLOS:** Pastāstiet personai, kādu vēlamo iznākumu situācijai jūs vēlētos redzēt.

**ES APŅEMOS:** Paskaidrojiet, ko jūs darīsiet, kā arī to, ko nedarīsiet. Uzstādiet ultimātus vai veiciet solījumus tikai tad, ja spējat tos īstenot un turēties pie tiem.

## Upura identificēšana

[Persona]: dalībnieks, kolēģis, partneris, draugs un tml.

Vardarbības vai mobinga upuris:

- lielāko daļu laika izjūt bailes no [personas];
- izvairās no noteiktām tēmām, baidoties sadusmot [personu];
- jūtas, ka nespēj neko izdarīt pareizi, lai [personu] nesadusmotu;
- uzskata, ka sāpinošo un nepatīkamo izturēšanos ir pelnījis;
- nejūtas pārliecināti par savu mentālo veselību;
- jūtas emocionāli iztukšoti vai bezpalīdzīgi;
- par viņu emocijām liecina viņu ķermeņa valoda;
- ir neizskaidrojamas rētas vai zilumi;
- asi reaģē uz trokšņiem un pēkšņām kustībām;
- viņu uzvedība vai darbības, sūtot īsziņas vai veicot zvanus, liecina, ka viņi tiek ļaunprātīgi izmantoti.

### Ko teikt, atbalstot kādu, kurš saka, ka cieš no vardarbības?

“Paldies, ka uzticējies man.”

“Tā nav tava vaina.”

“Es vēlos, lai Tu esi drošībā.”

“Tu šo neesi pelnījis. Tu esi pelnījis, lai pret tevi izturas ar cieņu.”

“Šis ir svarīgi.”

“Kā es Tev varu palīdzēt?”

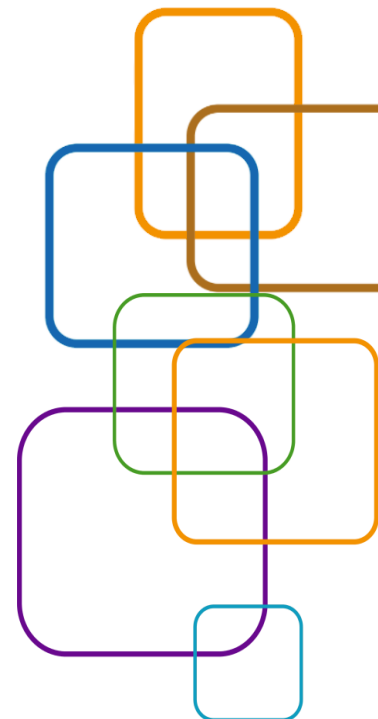
“Es priecājos, ka Tu man šo pastāstīji.”

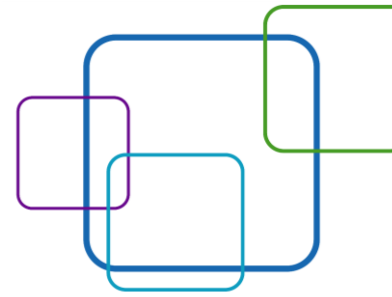
“Ja tev vajag palīdzību vai kādu, ar ko parunāt, droši sazinies ar mani.”

## Varmākas identificēšana

Varmāka mēdz veikt šādas darbības:

- pazemo vai bļauj uz [personu];
- kritizē un noniecina [personu];
- izturas pret [personu] tik briesmīgi, ka varmāka šo uzvedību kauna dēļ slēpj no saviem draugiem vai vienaudžiem;
- ignorē vai noniecina [personas] viedokli vai sasniegumus;
- vaino [personu] tajā, kā varmāka pret viņu izturas;
- izturas pret [personu] kā pret savu īpašumu vai seksuālu objektu nevis kā pret cilvēku, kuram ir vērtība;
- izturas pārmērīgi greizsirdīgi, kontrolējoši un valdonīgi;
- kontrolē, kur [persona] iet un ko dara vai aizliedz tikt ar draugiem un ģimeni;
- ierobežo [personas] pieeju naudai, tālrunim vai transportlīdzeklim;
- nemitīgi uzrauga [personas] darbības un sajūtas.





### Kā runāt ar varmāku?

- Izvēlieties pareizo laiku un vietu mierīgai un netraucētai sarunai.
- Uzsāciet sarunu, kad varmāka ir mierīgā garastāvoklī.
- Esiet tieši un nepārprotami, izklāstot savus novērojumus.
- Paskaidrojiet varmākam, ka viņa rīcība ir viņa paša atbildība. Izvairieties no nosodošiem komentāriem. Neapstipriniet mēģinājumus vainot citus kā cēloni viņa varmācīgajai uzvedībai.
- Paskaidrojiet varmākam, ka šāda uzvedība nav pieņemama un tai ir jābeidzas.
- Nemēģiniet piespiest varmāku mainīties vai meklēt palīdzību. Ja situācija atļauj, mudiniet viņu vēlāk meklēt palīdzību un atbalstu.
- Pastāstiet varmākam, ka esat noraizējies par cietušās personas drošību.
- Nekad nestrīdieties ar varmāku par viņa ļaunprātīgo rīcību. Apzinieties, ka konfrontēšana un strīdi var pasliktināt situāciju un pakļaut upuri lielākam riskam.
- Zvaniet policijai, ja cietušās personas drošība ir apdraudēta.

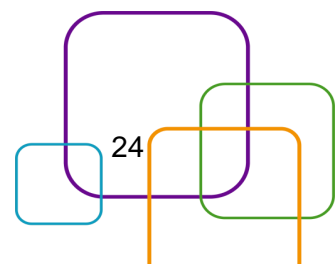
### Aculiecinieka efekts

Katrs ir bijis aculiecinieks kādai nepatīkami situācijai, kurā tiek pārkāptas citas personas robežas vai kāds tiek fiziski vai emocionāli aizvainots, apsaukāts vai apspiests. Piemērs: dalībnieks saņem aizskarošas piezīmes no cita dalībnieka vai starp jūsu kolēģiem pakāpeniski izveidojas acīmredzami nepatīkama spriedze. Saprast, ka tas nav labi, nav grūti, taču šādā brīdī mēdz būt grūti saprast, kā rīkoties un ko teikt. Kļūstot par liecinieku šādai situācijai, var rasties bezpalīdzības sajūta, apjukums un neziņa par to, kā rīkoties. **Aprakstītās sajūtas šādās situācijās sauc par aculiecinieka efektu.**

Aculiecinieka efekts rodas, ja citu cilvēku klātbūtne attur indivīdu no iejaukšanās ārkārtas situācijā. Jo lielāks cilvēku skaits ir klātesošs, jo mazāka iespēja, ka kāds palīdzēs nelaimē nonākušajam cilvēkam. Cilvēki daudz biežāk palīdz citiem ārkārtas situācijās, kad tuvumā ir maz liecinieku vai to nav nemaz. Pieaugušie, bērni, jaunieši – ikviens var negribot kļūt par liecinieku vardarbīgai vai ārkārtas situācijai.

Aculiecinieka efektam ir raksturīga sociāla paralīze (vēlēšanās kādam palīdzēt, bet nespēja to izdarīt), un tā būtiski ietekmē cilvēku uzvedību gan pilsētas ielās, gan visās darba, mācību vai sabiedriskās vietās.

Ir daudz piemēru tam, kā indivīdi atsakās risināt problēmu un tam, kādas ir šādas rīcības negatīvās sekas. Iemesli, kādēļ cilvēki neiesaistās un nepalīdz upurim, var būt ļoti dažādi, taču visbiežāk tie ir saistīti ar bailēm: kļūdoties; uzņemties atbildību par situāciju; zaudēt sociālo statusu; bailēm par personīgo drošību; bailēm no tā, ko citi varētu teikt/padomāt par viņiem; bailēm kļūt par izsmieklu; kā arī bailēm no vardarbības un atreibības. Kāds pie sevis var arī nodomāt, ka kāds cits atrisinās situāciju un uzņemsies atbildību. Tāpēc ir svarīgi spēt kritiski novērtēt situāciju un atrast risinājumu, nepaliekot vienaldzīgam





→ Kā būt aktīvam aculieciniekam

Apkārtējo cilvēku iejaukšanās bieži vien ir vienīgais iemesls, kāpēc mobings un citi pāridarījumi tiek pārtraukti. Sociālo un uzvedības paralīzi, kas raksturīga aculiecinieka efektam, var mazināt, apzinoties šo efektu un dažos gadījumos arī saņemot skaidru apmācību, kā rīkoties. Dalībniekus vienmēr ir jābudina iejaukties un runāt, kad viņi redz mobingu vai iespējamu uzbrukumu.

Viens no paņēmieniem ir izturēties tā, it kā aculiecinieks vardarbībai, būtu pirmā vai vienīgā persona, kas šo situāciju redz. Lai iedrošinātu apkārtējos rīkoties, bieži vien pietiek ar to, ka viens cilvēks izsaucas: "Ei, kas notiek?" Tomēr aktīvs garāmgājējs, kurš izturas tā, it kā viņš vai viņa būtu vienīgā persona, kas var uzņemties atbildību, ir efektīvākais risinājums ārkārtas situācijām, tāpēc ir svarīgi dot norādījumus apkārtējiem cilvēkiem, lai viņi iesaistās un palīdz.

Vislabāk ir negaidīt, ka citi krīzē rīkosies pirmie. Vienkārši pasakot "Stop", var novērst turpmāku kaitējumu. Ieteicams runāt mierīgā, bet stingrā tonī. Sniedzot citiem norādījumus un iesaistot viņus palīdzības sniegšanā, var panākt lielu efektu. Ir svarīgi censties nodrošināt cietušā drošību un nebaidīties meklēt palīdzību, kad tas ir nepieciešams.

Mācoties kļūt par aktīvu aculiecinieku, ir būtiski izkopt tādas spējas kā empātiju, kas palīdz ieraudzīt situāciju no upura perspektīvas. Ir svarīgi atcerēties, ka nevajag uztraukties par palīdzības potenciālajām sekām, bet gan par piemēru, ko palīdzības sniegšana izrādīs citiem. Labs padoms upurim ir izvēlēties vienu cilvēku no pūļa un izveidot ar viņu acu kontaktu – cilvēku dabiskā vēlme palīdzēt citiem var mudināt šo personu palīdzēt.

## Kas jā dara aculieciniekam?

### Parādiet citiem, ka varmākas rīcība NAV PIŅEMAMA

- Izmantojiet ķermeņa valodu, lai demonstrētu noraidījumu:
  - neapmierināti sarauciet uzacis;
  - puriniet galvu, izrādot nosodījumu.
- Nesmejieties līdzī, ja varmāka un citi smejas.
- Pārvietojieties, ja šādi varat izrādīt neapmierinātību.
- Nostājiēties starp varmāku un upuri.

### Atbalstiet upuri

- Noskaidrojiet, vai upurim viss ir kārtībā.
- Runājiē par notikušo kā par faktu. "Sveiks/-a, man ļoti žēl, ka tā notika. Tas nebija pareizi."
- Atbalstiet cilvēkus, kuri cenšas palīdzēt, un piebalsojiē viņiem.
- Atbalstiet cilvēkus, kuri ziņo par mobingu, vardarbību un necieņas izrādīšanu.

## Lejaucieties verbāli

- Apsauciet diskriminējošus vai citādi kaitīgus jokus. “Es nesaprotu, kas te ir smieklīgs.”
- Koncentrējieties uz uzvedību. “Tā piezīme bija nevietā.”
- Mērķtiecīgi mainiet sarunas tēmu. “Nopietni? Varbūt ejam tālāk?”
- Pajokojiet. “Mēs tiešām nolaidīsimies līdz šādam līmenim?”
- Sakiet, lai varmāka pārtrauc to, ko dara. “Viss, pietiek.”

## Noslēguma komentāri

- Ja vardarbība tiek ignorēta un netiek celta gaismā, ir liela iespēja, ka tā atkārtosies un pieņemsies spēkā.
- Tas nav normāli, ja cilvēks jebkāda veida attiecībās uzvedas vardarbīgi.
- Varmāka vardarbības faktu parasti noliedz vai raksturo kā neko īpašu.
- Vainīgais parasti vaino upuri, citus cilvēkus un viņa vai viņas apkārtējo vidi.
- Vardarbīga vai aizskaroša rīcība nekad nenotiek tāpēc, ka varmāka nav spējis sevi savaldīt. Rīkoties vardarbīgi vienmēr ir viņu pašu izvēle.
- Cilvēki dažreiz var atstāt ļoti patīkamu un pievilcīgu iespaidu, un var būt gandrīz neiespējami no malas pateikt, ka viņu uzvedība patiesībā ir vardarbīga.
- Klusēšana par vardarbību, to redzot, var vairojot varmākas varas izjūtu un mudināt viņus šādu uzvedību turpināt.

Cīņai pret diskrimināciju mobilitātes projektos vajadzētu īstenoties vairākos līmeņos un caur vairāku cilvēku darbībām. Organizācijām ir jā sagatavo pretdiskriminācijas procedūras, kas jāievieš gan profilakses posmā (piemēram, personāla apmācības ietvaros), gan diskriminācijas gadījumos. Nākamajā sadaļā ir izklāsts, kā šādas procedūras vai protokolus sastādīt.

## Izvērtējums

### Pēc nodaļas izlasīšanas atbildiet uz šiem jautājumiem:

- Ko jaunu es uzzināju?
- Kuri padomi šķiet īpaši noderīgi?
- Kuri vardarbības novēršanas aspekti man šķiet īpaši sarežģīti vai izaicinoši? Kādēļ?
- Kādus pasākumus veic mana organizācija, lai risinātu vardarbīgas situācijas? Vai šie pasākumi ir efektīvi? Ko mēs varam izdarīt citādi?
- Kuri aspekti manas organizācijas projektos būtu jāpārveido?
- Kuras institūcijas mums būtu jāiesaista, risinot šos jautājumus savos mobilitātes projektos un lūdzot atbalstu?

## C) IEKĻAUJOŠĀKU MOBILITĀTES PROJEKTU PROTOKOLU IZSTRĀDE

Protokoli ir formāli noteikumi vai regulējums, kas ir jāievēro aktivitātēs iesaistītajiem darbiniekiem/brīvprātīgajiem/mācībbspēkiem un citiem cilvēkiem, kā arī dalībniekiem. Protokoli palīdz saprast, kā izturēties vienam pret otru (un pašu procesu, kurā mēs visi esam iesaistīti) iekļaujošā un nediskriminējošā veidā.

Organizācijai augot un paplašinot savu darbību starptautiskā līmenī un/vai uzņemot vairāk darbinieku un brīvprātīgos, ir svarīgi izveidot protokolus un procedūras, kas nodrošina, ka organizācijas darbība būs efektīva, iekļaujoša un atbildīga. Bez protokoliem un procedūrām indivīdi (darbinieki, brīvprātīgie, dalībnieki) mēģinās rīkoties neorganizēti un risināt situācijas saviem spēkiem, kas var novest pie nepareiziem rezultātiem, konfliktiem, pārpratumiem un pat juridiskām problēmām.

### 1. Kur sākt?

Kā teikts uzņēmējdarbības laikrakstā *Small Business*, lai izveidotu protokolus un procedūras, sāciet ar vēlamo rezultātu identificēšanu, pierakstot tos cik vien iespējams precīzi. Tas var palīdzēt noteikt organizācijā trūkstošās procedūras.

#### Daži iekļaujošas mobilitātes protokolu piemēri:

- protokols starptautiskajiem brīvprātīgajiem, lai šie cilvēki, kas ir atbildīgi par dalībnieku vadību, precīzi zinātu, kāda veida uzvedība, attieksme un uzdevumi ir sagaidāmi;
- protokols par to, kā pasniedzējiem būtu jāvada apmācības, – kādām iekļaušanas un pretdiskriminācijas īpašībām viņos kā personās ir jāizpaužas;
- protokols un drošības vadlīnijas par vardarbības/mobinga novēršanu un intervences darbībām organizācijas rīkotajos projektos un mobilitātēs.

Visas iepriekš minētās darbības viena otru neizslēdz, kas nozīmē, ka varat izveidot protokolu, kas apvieno visas minētās un iekļauj citas. Kad mērķi ir nosprausti, ir jāizveido saraksts, kā tos vislabāk sasniegt.

### 2. Protokolu izveides soļi

1. Nepieciešamības identificēšana – kas ir problēma, kas jārisina?
2. Satura un mērķu noteikšana – sastādiet īsu aprakstu par to, kas būtu jāpaveic, minot arī jebkādas iespējamās izaicinājumus. Šis apraksts kalpos par ceļvedi, veidojot protokolu.
3. Atbalsta iegūšana – lai protokoli būtu efektīvi un labi īstenoti, lēmumu veicējiem iniciatīva organizācijā ir jāatbalsta. Lai gūtu atbalstu, ir svarīgi saprast, kuru personu un kāpēc būtu jāinformē par protokolu izveidi. Kad vadības komanda ir noteikta, protokolu izveides priekšlikums jāpaskaidro, iekļaujot šādu informāciju:

- Problēmas raksturojums, ko organizācija vēlētos atrisināt
- kāds varētu būt iespējama protokola saturs;

- kā izskatīsies vēlamais iznākums;
- kā par protokolu eksistenci un to ievērošanu tiks informēti un izglītoti citi iesaistītie (kolēģi, darbinieki, brīvprātīgie u.c.)

#### 4. Rūpīga protokolu izstrāde. Organizācijas protokolā jāiekļauj:

- Paziņojums par protokola mērķi;
- protokola raksturojums un paskaidrojumi;
- īstenošanas pārskats;
- saistošie termiņi;
- izmantoto jēdzienu vārdnīca.

**Atcerieties:** lietotajai terminoloģijai, izstrādājot protokolus, jābūt elastīgai. Tādi vārdi kā “vispārīgi”, “tipiski”, “parasti” un “var” rada brīvu vietu lēmumu pieņemšanai katrā gadījumā atsevišķi. Izvairieties no jēdzieniem, kuriem ir galīgs raksturs, kā “tikai”, “vienmēr”, “jādara” vai “jābūt”.

5. Citu organizācijas biedru informēšana par izmaiņām: jaunajiem protokoliem nebūs nekādas ietekmes, ja darbinieki un citi organizācijas biedri (brīvprātīgie, pasākumu dalībnieki utt.) par tiem neuzzinās. Kad protokoli ir atjaunināti un pabeigti, ir pienācis laiks tos izziņot. Informēšanu var veikt dažādos veidos: nosūtot visai organizācijai adresētu e-pasta ziņojumu; rīkojot atklātu sanāksmi; paziņojot par tiem projekta sākuma sanāksmē utt.

6. Protokolu regulāra uzraudzība un atjaunināšana: reti kas izdodas pēc pirmā mēģinājuma, tāpēc ir svarīgi uzraudzīt lietu attīstību pēc protokolu vai to daļas ieviešanas. Lejupejoša (angļu: *top-down*) pieeja, veidojot protokolus un procedūras, var nestrādāt, jo tā protokolu virzība tiks ilgi “iesaldēta” un paliks bez turpmākas pārbaudes. Tā vietā vēlams iedibināt saziņas kanālus ar darbiniekiem un organizācijas biedriem, dodot viņiem iespēju izteikt savas domas un jūtas. Vēl var būt lietderīgi tas, ka katras darbinieku nodaļas vai grupas pārstāvis, kuram būs jāstrādā ar konkrētā protokola ieviešanu, sniedz savu viedokli. Kad protokols un/vai procedūras ir bijušas spēkā 30 dienas vai ilgāk (vai pēc tam, kad protokols ir ieviests konkrētā aktivitātē, piemēram, jauniešu apmaiņas programmā), organizācijai ir jārīko sanāksme, lai ievāktu atsauksmes par protokola efektivitāti un veikto nepieciešamos labojumus un papildinājumus.



Jautājumi, kas var palīdzēt priekšrakstu izstrādē vai pārskatīšanā:

- Kā jūs savā organizācijā saprotat iekļaušanu? Kā tā izskatās praksē? Kas strādā labi un ko jūs vēlētos uzlabot?
  - Kādas ar dažādību saistītas vērtības jūsu organizācijā ir svarīgas?
  - Kādus pasākumus jūs veicat, lai pārliecinātos, ka tiecieties pēc iekļaušanas mobilitātes projektos? Kas strādā labi un ko jūs vēlētos uzlabot?
  - Kā uzlabosiet situāciju? Kādi resursi jums jau ir pieejami (cilvēkresursi, profesionāli kontakti, kompetence, pieredze utt.)? Kādi resursi jums trūkst?
  - Kādas aktivitātes (pirms/procesā/pēc) Jūs organizējat, lai mobilitāte būtu iekļaujoša? Kādas aktivitātes vajadzētu pievienot?
  - Kādas ir jūsu profesionālās un organizatoriskās “sarkanās līnijas” (līnijas, kuras jūs nekādos apstākļos nepārkāptu (piemēram, nulles tolerance pret seksistiskiem jokiem + personāla apmācība: kā reaģēt uz ikdienas seksismu)?
  - Kādi vardarbības/mobinga/uzmākšanās novēršanas un intervences pasākumi pastāv jūsu organizācijā (piemēram, kā jūs iepazīstināt dalībniekus ar saviem iekšējās kārtības noteikumiem (ja jums tādi ir)?
- Kāda uzvedība netiks pieļauta, tiks apsaukta un noziņota (kāda ir jūsu ziņošanas politika)? Vai jums ir kādi atbalsta mehānismi diskrimināciju veicošajai personai?

Elementi, kas jāņem vērā un jāiekļauj, veidojot darbību un mijiedarbības protokolus:

- izpratne par diskrimināciju raksturojošajiem jēdzieniem un diskriminācijas ietekmi;
- izpratne par to, kāpēc diskriminācijas upuri mēdz neziņot par vai neapsaukt diskrimināciju;
- uzvedības standarti – kā izskatās cieņpilna uzvedība un veselīgas attiecības pretstatā uzmācīgai rīcībai un diskriminācijai;
- veicamie pasākumi, ziņojot par vai redzot kādu personu, kas, iespējams, tiek pakļauta diskriminācijai vai uzmācīgai rīcībai (kā būt pretimnākošam);
- veicamie pasākumi, liecinot par vai turot aizdomās kādu personu, kas rīkojas diskriminējošā veidā (stratēģijas, lai konfrontētu viņa uzvedību; veidi, kā novērst uzmanību no varmākas uzvedības vai atturēt viņu no tās; kad un kā ziņot par šādu uzvedību);
- atbildības sajūtu veicinošas stratēģijas cilvēkiem, kuri ir pastrādājuši diskriminējošas rīcības;
- pasākumi, kas jāveic, saskaroties ar diskrimināciju no kādas personas organizācijā.

Dažas prakses, kuras vēlams iekļaut diskriminācijas intervences priekšrakstos

### Ja jūs piedzīvojat diskrimināciju, jums ir tiesības:

- Konfrontēt indivīdu, no kura ciešat. Ja jūtaties gana ērti tā darīt, jums jāinformē atbildīgā persona, ka viņas veiktā piezīme vai rīcība ir nevēlama un nepieņemama. Izskaidrojiet notikušo saviem vārdiem: kā tas lika jums justies; kā par to jūtas citi (ja iespējams); un kā jūs vēlētos, lai pret jums izturas. Ja iespējams, pierakstiet atgadījumu/-us.
- Ja nevēlamā uzvedība turpinās arī pēc tam, kad esat konfrontējuši atbildīgo personu vai komandu, vai ja jūtat, ka tieša konfrontācija varētu jūs pakļaut lielākam riskam, vai tā nav vispiemērotākā reakcija tajā brīdī, ziņojiet par situāciju kādam ar organizāciju saistītam cilvēkam, kuram uzticaties un kurš par notikušo var ziņot atbilstošajiem cilvēkiem.
- Konfrontējiet varmāku un nekavējoties ziņojiet par situāciju, negaidot izmaiņas, izmantojot jums ērtākos kanālus, kuri norādīti jūsu organizācijas diskriminācijas novēršanas politikā.

### Ja novērojat diskrimināciju vai jums par to kāds izstāsta:

- Runājiet par to un izstāstiet varmākam, kā jūs kā neitrāls vērotājs uztvērāt šo uzvedību. Izrādiet rūpes un bažas.
- Runājot par piezīmēm vai uzvedību, esiet konkrēti un pastāstiet personai, kāpēc pieredzētais jums lika justies neērti. Papildus savu pārdomu izklāstam, atsaucieties arī uz organizācijas politiku, misiju un vērtībām.
- Pajautājiet upurim, vai, viņaprāt, jums vajadzētu ziņot par situāciju saskaņā ar diskriminācijas novēršanas politikā noteiktajām ziņošanas procedūrām.

#### Esiet uzmanīgi, marķējot cilvēkus

Daudzas organizācijas turpina marķēt cilvēkus, jo tas ir galvenais līdzeklis, ko izmantojam, lai noteiktu, kam jāsaņem noteikti pakalpojumi. Organizējot projektus, jābūt īpaši uzmanīgiem un jāapzinās marķēšanas ietekme. Programmas Erasmus+ ietvaros tiek lietots jēdziens “tie, kuriem ir mazāk iespēju”. Tas var būt labi, jo tā mēs sniedzam personas vajadzībām atbilstošus pakalpojumus un atbalstu, un tas ļauj projektam pieprasīt papildu līdzekļus, lai to īstenotu.

Bet šādi marķējumi nav neitrāli. Daži marķējumi, kas runā par cilvēkiem ar mazāk iespējām, ir aizspriedumu pilni.

### 3. Gadījumu apskats

Šeit minēts reālas diskriminācijas piemērs. Izlasiet to un padomājiet par priekšrakstiem, kuriem vajadzētu pastāvēt, lai novērstu šāda rakstura situācijas.

#### Situācija

Jūs gatavojaties vadīt apmācību programmu jauniešu grupai par pašmotivācijas tēmu. Jums ir zināms kopējais dalībnieku skaits un viņu vecums. Kad ierodaties ar otru treneri, dalībnieki jau ir sasēdušies aplī un gaida procesa sākšanos. Jūs abi sasveicināties ar grupu un ātri aplūkojat dalībniekus. Pēc ievadvārdiem jūsu kolēģe piebilst: "Kāds pārsteigums, ka pašmotivācijas tēmu pārsvarā izvēlējusās meitenes. Redzu, ka starp mums nav neviena zēna! Ak, nē, atvainojiet, es nepamanīju, mums ir arī viens zēns!" – trenere turpina, aplūkojot jaunu cilvēku ar dzimumneitrāliem matiem un apģērbu. Pēc šī komentāra viena no dalībniecēm skaļi saka: "Nu, patiesībā viņa ir meitene..."

Jūsu kolēģe nekavējoties atvainojas un sāk pirmo aktivitāti. Pēc sesijas gan jūs, gan jūsu kolēģe ejat aprunāties ar minēto jauniešu, lai vēlreiz atvainotos, atzīstot kļūdu un nevajadzīgo komentāru. Jūs arī lūdzat atļauju izmantot šo situāciju kā piemēru nākamajā sesijā, kur runāsiet par stereotipiem un to, kā šie stereotipi un aizspriedumi mūs negatīvi ietekmē. Jūs vienojaties par sesijas mērķi un plānotajām aktivitātēm. Jūs saņemat piekrišanu un nākamajā sesijā ar grupu analizējat, kas bija nepareizi, un apspriežat no situācijas izrietošos jautājumus: kāpēc šis komentārs bija lieks? Kādēļ mums gadās šādi kļūdīties? Kādu kaitējumu šie komentāri varētu nodarīt personas pašsajūtai? Kādu iespaidu šī situācija atstāj uz pārējo grupu (īpaši, ja šādi komentāri nāk no autoritatīvas figūras, piemēram, pasniedzēja vai grupas vadītāja)?

Iespējamie secinājumi:

- Koncentrējieties uz publikas kompetencēm un interesēm, nevis uz viņu individuālajām iezīmēm, piemēram, izskatu, vecumu, dzimti, dzimumu. Vairumā gadījumu šo īpašību uzsvēršana ir pilnīgi lieka. Grupa ir sapulcējusies, lai mācītos un pārrunātu vielu, tāpēc profesionāla un mērķtiecīga attieksme palīdzēs sniegt grupai to, ko viņi ir ieradušies saņemt.
- Savas kļūdas publiska atzīšana veicina uzticību starp grupas vadītājiem un dalībniekiem un demonstrē citiem metodi, kā pilnveidot sevi un mācīties. Kļūdīties ir cilvēcīgi, un grupa var daudz iemācīties no trenera, kurš nebaidās atzīt to, ka ir kļūdījies, un spēj atvainoties.
- Konfrontējiet otru treneri/kolēģi par šo problēmu privātā gaisotnē un prom no grupas. Ja jūsu kolēģis nav atvainojies grupas priekšā (neapzināti vai mērķtiecīgi), jūs varat atvainoties viņa vietā, sakot, piemēram: "Atvainojiet, šis komentārs no mūsu puses bija pilnīgi lieks!" – un turpināt aktivitāti. Pārtraukumā apspriedieties ar kolēģi par to, kas bija nepareizi un kas nākamreiz būtu jādara citādāk.

## Seksisma un uzmākšanās piemēri

Izlasiet scenāriju un padomājiet vai pārrunājiet ar kolēģiem, ko jūs darītu šajā scenārijā. Kā jūs rīkotos vai iejauktos? Esiet ļoti konkrēti (ko tieši jūs teiktu vai darītu). Salīdziniet savas darbības ar jūsu organizācijas protokoliem un pārbaudiet, vai tālāk aprakstītās situācijas dēļ jūsu organizācijas protokolos būtu kaut kas jāmaina/jāpievieno?

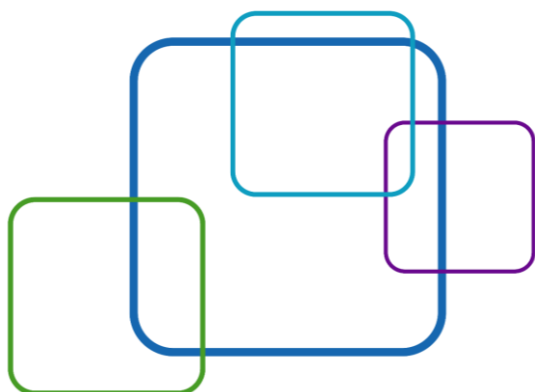
**Situācija A:** vadot rīta jogas nodarbību ar jauniešu apmaiņas dalībniekiem, jūs dzirdat, kā viens dalībnieks, raugoties uz meiteni, kas netālu staipās, nočukst pārējiem: “Viņa gan ir lunkana! Iedomājieties, kāda viņa ir gultā!” Jūs ievērojat, ka meitene, dzirdējusi komentāru, izskatās samulsusi un jūtas neērti.

**Situācija B:** jūs organizējat publisku tiešsaistes pasākumu, lai runātu par tēmu X un jaunatnes darbu. Jūs pamanāt, ka viens no konferences dalībniekiem ir mainījis savu segvārdu uz seksuāla rakstura frāzi (piemēram, *sexymama678* vai *fatcock69*).

**Situācija C:** ejot uz restorānu, kur grasāties nosvinēt jūsu vadītās jaunatnes darbinieku mobilitātes pēdējo dienu, jūs izdzirdat, kā viens no dalībniekiem atkārtoti aicina citu dalībnieku uz randiņu. Jūs pamanāt, ka otrs dalībnieks atkārtoti piedāvājumam atsaka un jūtas neērti.

**Situācija D:** norisinās noslēdzošais pasākums – atvadu ballīte – ilgtermiņa brīvprātīgā darba projektam, kurā esat bijis dalībnieks. Dalībnieki dzer un dejo. Jūs pamanāt, kā viens puisis pietuvojas vienai no dalībniecēm uz deju grīdas un sāk viņai pieskarties, satverot viņas gurnus. Meitene vairākkārt atgrūž puisa rokas, bet viņš turpina viņai pieskarties veidā, kas acīmredzami meitenei nepatīk. Blakusesošie puisa draugi savstarpēji smejas un joko, vērojot situāciju.

**Situācija E:** Jūs vadāt apmācības pieaugušajiem. Kāds no grupas regulāri jūs konfrontē ar jautājumiem, neļaujot pabeigt teikumu, pārtraucot jūsu stāstīto un apšaubot visu, ko jūs sakāt. Šī persona arī nepārtraukti sačukstas ar blakussēdētāju. Jūs tas traucē un liek justies nepārlicināti.





Piemēri, ko var iekļaut protokolā par vardarbības un mobinga novēršanu un intervenci:

## ASAP

**A – Atpazīsti!** Atpazīsti! Ja novēro, ka persona tiek izstumta no grupas nodarbībām, bieži laiku pavada viena pati, izvairās no kādām aktivitātēm, kur agrāk labprāt iesaistījās, vai kā citādi ir mainījusies personas uzvedība, ir vērts pārlicināties – vai šī persona necieš no mobinga, vardarbības vai diskriminācijas.

**S – Saki!** Ir ļoti svarīgi pēc iespējas ātrāk sākt runāt par mobingu/vardarbību/diskrimināciju. Ja atpazīstat kādas no mobinga pazīmēm, runājiet un vaicāiet personai par to. Jaunāki bērni bieži būs gatavi par to runāt, ja redzēs, ka vecāki vai skolotājs par viņiem raizējas un nav vienaldzīgs par viņu problēmām. Lielāki pusaudži un pieaugušie var kaunēties vai baidīties atklāt pārdzīvoto, taču pieredze rāda, ka citi līdzcilvēki (grupas biedri, kolēģi u.c.) bieži pastāstīs par to, ja vien viņiem par to atklāti pavaicās.

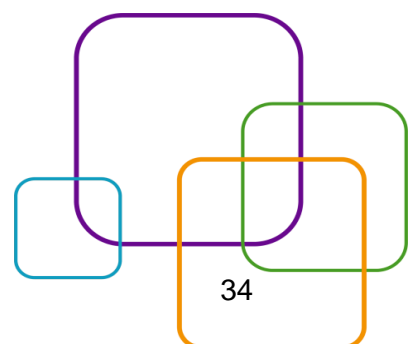
**A – Aktivizē!** Visticamāk, Jums būs nepieciešams papildus atbalsts, lai risinātu šo problēmu. Aktivizējiet speciālistus, kas var Jums palīdzēt – psihologu, sociālo pedagogu, citus speciālistus vai kolēģus, kuriem uzticaties. Reizēm mums ir neērti atzīt, ka mūsu vadītā pasākumā ir radusies šāda problēma – taču palīdzības aktivizācija tikai pierādīs, ka Jūs esat profesionālis, kurš spēj mobingu un vardarbību pamanīt un ierobežot.

**P – Palīdz!** Kad ir veikts viss nepieciešamais mobinga un vardarbības ierobežošanai, palīdziet tiem, kas visvairāk no tā cietuši. Reizēm vienkārša saruna un pastiprināta uzmanības pievēršana var sniegt upurim atbalstu un ievērojami mazināt riskus. Paturiet prātā, ka vislielākie psihiskās veselības un atstumtības riski ir gan upurim, gan arī pāridarītājam, gan aculieciniekiem tādēļ papildus rūpes būs vajadzīgas visiem trim.

## Izvērtējums

Pēc nodaļas izlasīšanas atbildiet uz šiem jautājumiem:

- Ko jaunu es uzzināju?
- Kādi piemēri no personīgās pieredzes/darba prakses man nāk prātā? Kā es varu tos salīdzināt ar šīm situācijām? Kā es tobrīd reaģēju? Kādas rīcības es veicu?
- Kāda ir manas organizācijas nostāja šajā sakarā? Kādi ir tās pienākumi?
- Kādu papildu apmācību es varētu saņemt, lai labāk sagatavotos šāda veida vai līdzīgiem gadījumiem?
- Kurās jomās trūkst skaidru priekšrakstu? Kādas darbības jāveic, lai sastādītu trūkstošos priekšrakstus? Kas būtu jāiesaista to izstrādē?



## NOBEIGUMS

Šajā rokasgrāmatā tika aplūkota diskriminācijas terminoloģija un izklāstīti dažādi iemesli, kāpēc cilvēki var tikt diskriminēti. Tāpat rokasgrāmatā minēti ES likumi, kas aizsargā cilvēkus no diskriminācijas.

Rokasgrāmatā ir minēti arī praktiski padomi, kā padarīt mobilitātes iekļaujošākas un kā risināt vardarbības un mobinga situācijas. Visbeidzot, šajā dokumentā ir sniegtas vadlīnijas par to, kā sastādīt protokolus iekļaujošākām mobilitātēm.

Ir daudzas lietas, ko var darīt, lai novērstu diskriminējošas situācijas. Viens no spēcīgākajiem rīkiem šajā sakarā ir valoda. Šī projekta partneri ir radījuši arī "Iekļaujošas komunikācijas rokasgrāmatu" (skatiet [šo dokumentu](#)), kas palīdz izprast iekļaujošas komunikācijas likločus: kas tā ir; kāpēc tā ir svarīga; un kā to praktizēt ikdienā personiskajā un profesionālajā saskarsmē.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Asociación  
**MUNDUS**



centrs  
**marta**



cesie  
the world is only one creature

**LEAP**  
sports  
SCOTLAND

1. pielikums:

## Kā izvēlēties labu mentoru?

Mentors ir viens no būtiskākajiem dalībniekiem mobilitātes sagatavošanās un īstenošanas procesā. Tā ir persona, kas tieši mijiedarbojas ar dalībniekiem, un tādēļ tai ir izšķiroša loma, lai padarītu mobilitātes iekļaujošākas. Lai identificētu un izvēlētos labu mentoru, ir lietderīgi apsvērt šos vienkāršos jautājumus:

1. Izstrādājiet pieteikšanās prasības mentoriem vai jaunatnes darbiniekam:

- kurš var kļūt par mentoru?
- kādām raksturiezīmēm viņam vai viņai vajadzētu piemist?
- kādi ir pašas organizācijas kritēriji?

2. Izstrādājiet atlases kritērijus:

- kā notiks pieteikumu atlase? Apsveriet citu ieteikumus, interviju nepieciešamību utt.

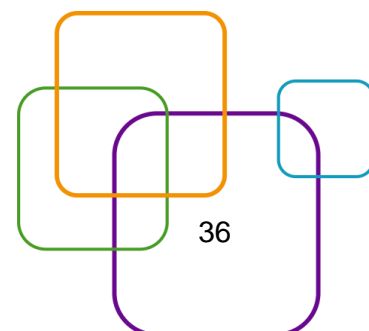
Izrunājiet gaidas un atlases kritērijus ar visām personāla atlasē iesaistītajām personām. Piemēram, paskaidrojiet atlases kritēriju atbilstību mentoringa programmas gaidām un norādiet, cik laika mentoriem programmā kopumā ir jāiegulda.

3. Atbalstiet mentoru aktivitāšu laikā:

- bieži sniedziet konstruktīvas atsauksmes;
- palīdziet viņiem izvirzīt mērķus;
- sniedziet atsauksmes gan mutiski, gan rakstiski.

## Ideālā mentora raksturojums

Kā norādījuši *Salto-Youth*, labam mentoram ir jādarbojas kā starpniekam, kas spēj ne tikai novērst, bet arī mediēt un samierināt diskriminējošas un uztraucošas situācijas dalībnieku starpā, kļūstot par vidutāju starp nosūtošo un saņēmējorganizāciju vai atšķirīgām grupām vai starp vietējo sabiedrību un dalībniekiem no ārzemēm. Šai personai jāpiemīt noteiktām zināšanām, prasmēm un attieksmei, lai viņš vai viņa varētu labi izpildīt mentora lomu.



### ZINĀŠANAS:

- labas zināšanas par uzņemošās organizācijas vidi un vietējo kopienu, kurā dalībnieks tiek uzņemts (ieskaitot tās kultūras aspektus);
- zināšanas par administratīvajām procedūrām, kas attiecas uz ārvalstniekiem (piemēram, zināšanas par vīzām, veselības sistēmu u.c.).

### ATTIEKSMES:

- spēj sniegt personīgu atbalstu dalībniekiem un uzraudzīt viņu mācību procesu;
- jābūt kā atskaites punktam dalībniekiem no ārvalstīm, veicinot dalībnieku integrāciju vietējā kopienā;
- jāprot uz klausīt cilvēkus;
- jābūt atbildīgam;
- spēj pielietot konfliktu risināšanas stratēģijas;
- ir ar atvērtu prātu un gatavs tikt galā ar dažādību;
- uzticams un elastīgs, pielāgojoties dalībnieku vajadzībām;
- motivēts un ieinteresēts apgūt jaunus veidus, kā atbalstīt dalībniekus.

### PRASMES:

- prasme apmācīt vai konsultēt;
- valodu zināšanas (pārvalda dalībnieku runāto valodu);
- prasmes sniegt un saņemt atgriezenisko saiti;
- prasmes veicināt un iedvesmot uz neformālo mācīšanos;
- spēja pamanīt dalībnieku personīgās robežas un konstruktīvi risināt problēmas vai izaicinājumus.

Šie ir tikai daži ieteikumi, kurus vērts paturēt prātā. Veltiet laiku atlases procesam un pārliecinieties, ka persona, kas kļūs par mentoru, pielāgojas jūsu organizācijas kultūrai, noteikumiem un jo īpaši projektiem un dalībniekiem, ar kuriem parasti strādājat.

