

# Intersekcionalitāte: jauna pieeja cilvēkresursu vadības izaicinājumiem 1/15/25



Dažādības un iekļaušanas prakses vecākā konsultante, PwC Latvija  
Ilze Dūmiņa



Dažādības un iekļaušanas prakses vadītāja Baltijā, PwC Latvija  
Agnese Cimdiņa

Pēdējo gadu laikā intersekcionalitāte ir kļuvusi par aktuālu tēmu dažādās jomās – no politikas zinātnes līdz sociālo pakalpojumu sniegšanai. Šo jēdzienu arvien biežāk piemin arī valsts pārvaldes iepirkumu procesos, uzsverot nepieciešamību pēc visaptverošiem risinājumiem, kas veicina iekļaujošāku un taisnīgāku sabiedrību. Intersekcionalitāte ir jauns un inovatīvs skatījums uz to, kā dažādas identitātes, piemēram, dzimums, vecums, tautība, rase, fiziskās un kognitīvās spējas, ietekmē cilvēku pieredzi un iespējas. Šī pieeja palīdz mums saprast, ka sociālekonomiskie izaicinājumi skar dažādas iedzīvotāju grupas atšķirīgi un kā tie ietekmē cilvēku personīgo un darba dzīvi, tai skaitā organizāciju vadību.

Normatīvie akti un citi regulējumi nenosaka intersekcionalitātes nepieciešamību. Tā ir jauna pieeja cilvēka izpratnei jeb skatījums uz cilvēkiem, neuzsverot tikai vienu identitāti, piemēram, vecumu vai dzimumu, bet gan pievēršot uzmanību arī citām dimensijām, kuras ietekmē mūsu identitāti un pieredzi sabiedrībā, tostarp darba vidē. Proti, gan dzimums, gan vecums ir tikai viena no cilvēka eksistenci raksturojošām iezīmēm. Mēs neviens neesam tikai dzimums vai tikai vecums un mūsu sniegumu darba vidē primāri nenosaka tikai dzimums vai tikai vecums, taču praksē šīm dažādības dimensijām nereti tiek piešķirts cilvēku spēju kategorizējošs spēks.

Šajā rakstā aplūkosim, kas ir intersekcionalitāte un tās pamatelementi, kā intersekcionala pieeja atšķiras no citām pieejām, un vai intersekcionalitātes pieeja ir uz palikšanu.

Skaidrojošā vārdnīca jēdzienu “intersekcionalitāte” skaidro kā analītisku jēdzienu, kas apzīmē cilvēka dzīves laikā mainīgo dažādo identitāšu pārklāšanos un mijiedarbību ar sabiedrībā pastāvošajām varas, apspiešanas un diskriminācijas sistēmām. Intersekcionalitāte ir arī analītisks rīks, lai pētītu, izprastu un risinātu to, kā minētās kompleksās identitātes mijiedarbojas ar sociālo sistēmu un veido cilvēku sociālo lokāciju un pieredzi.<sup>1</sup>

Tātad intersekcionalitāte ir pieeja, kas ļauj izprast, kā dažādi identitātes aspekti, piemēram, dzimums, vecums, tautība, rase, seksuālā orientācija, invaliditāte un citas pazīmes, savstarpēji ietekmē cilvēku pieredzi un iespējas. Izmantojot šo pieeju, var precīzāk izprast un risināt kompleksas problēmas arī darba vidē un organizācijās. Šeit ir daži piemēri, kas ir saistīti ar praksē pastāvošiem izaicinājumiem organizāciju vadībā un uzņēmējdarbībā:

1. **Darba vide un iekļaušana.** Uzņēmumi, kas nepievērš uzmanību intersekcionalitātei, var novērtēt darbinieku pieredzes un izaugsmes situāciju kļūdaini, tādejādi nespējot izveidot iekļaujošu darba vidi. Piemēram, sievietei, kas pieder etniskajai minoritātei, var nākties saskarties ar dubultu diskrimināciju – pirmkārt, kā sievietei, un, otrkārt, kā etniskās minoritātes pārstāvei. Ja šai sievietei ir arī invaliditāte, tad diskriminācija, visticamāk, būs trīskārša. Šīs pašas sievietes izredzes un pieredzes darba vidē visticamāk atšķirsies atkarībā arī no viņas tautības, pilsonības un invaliditātes. Tātad sievietes spējas un iespējas darba vidē nekad neietekmē tikai viņas dzimums. Neņemot vērā šo identitāšu mijiedarbību ar varas attiecībām sabiedrībā un organizācijā, uzņēmumi var netīši diskriminēt, tādejādi negatīvi ietekmējot darbinieku motivāciju, iesaisti un izaugsmes iespējas.

Intersekcionalitātes pieejas ieviešana var uzlabot darbinieku motivāciju, samazināt stresu un palielināt darbinieku lojalitāti.

2. **Atalgojuma nevienlīdzība.** Atalgojuma nevienlīdzība ir komplekss un daudzšķautņains jautājums, kas ietver dažādus atalgojumu ietekmējošus faktoros (tai skaitā pamatalga, piemaksas, prēmijas, citi labumi u.tml.). Bieži sievietes saņem zemāku atalgojumu par to pašu darbu, ko veic vīrietis. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2023. gadā Latvijā sieviešu darba stundas likme bija vidēji par 16,5 % zemāka nekā vīriešiem jeb par katru eiro, ko nopelna vīrietis, sieviete saņem vien 84 centus.<sup>2</sup> Savukārt vecāka gada gājuma darbinieki var saskarties ar atalgojuma stagnāciju, jo nereti tiek nepamatoti uzskatīti par mazāk vērtīgiem vai tādiem, kuri nespēj pielāgoties jaunām tehnoloģijām salīdzinājumā ar jaunākiem kolēģiem. Atalgojuma atšķirības var izpausties arī noteiktās nozarēs vai amatos starp cilvēkiem ar līdzīgu izglītību un pieredzi, atspoguļojot strukturālus un vēsturiskus aspektus profesiju segregācijā. Atalgojuma nevienlīdzība ir saistīta ar katru posmu cilvēkresursu dzīves ciklā - sākot no darbaspēka plānošanas līdz pat darba attiecību izbeigšanai. Izprotot dažādos nevienlīdzības cēloņus caur intersekcionalitātes prizmu, organizācijas var veiksmīgi veicināt atbildīgu un taisnīgu atalgošanas praksi visos uzņēmuma līmeņos.
3. **Klientu dažādība un tirgus pieeja.** Uzņēmēji, piedāvājot produktus un pakalpojumus atšķirīgām demogrāfiskām grupām, bieži neņem vērā to, kā dažādas identitātes šķautnes ietekmē klientu vajadzības un vēlmes. Te atkal jāatgādina, ka cilvēku nekad neraksturo tikai dzimums vai vecums. Neņemot vērā dažādas kultūrsociāli specifiskas vajadzības un vēlmes, uzņēmums var palaist garām iespējas potenciālos tirgus segmentos. Caur intersekcionalitātes prizmu uzņēmums var labāk izprast savas mērķauditorijas dažādību, kā arī pielāgot produktus un pakalpojumus, kas atbilst dažādu grupu vajadzībām. Tas, savukārt, var palīdzēt piesaistīt plašāku klientu loku un tādejādi veicināt konkurētspēju.
4. **Krīžu pārvaldība.** Neatkarīgi no to veida, krīzes rada uzņēmumiem neparedzamus izaicinājumus, pieņemot ātrus lēmumus un būt efektīviem pārmaiņu vadībā. Šādos brīžos ir īpaši svarīgi nodrošināt, ka visi darbinieki tiek atbalstīti un spēj pielāgoties mainīgajai situācijai. Krīzes situācijās, piemēram, ekonomiskās lejupslīdes laikā, intersekcionala perspektīva var palīdzēt identificēt, kurām darbinieku grupām ir vislielākais risks zaudēt darbu vai samazināt ienākumus un kā šīs grupas var atbalstīt visefektīvāk. Piemēram, sievietes - mātes var saskarties ar lielāku risku zaudēt darbu vai ienākumu apjomu, jo viņas bieži uzņemas lielāku lomu bērnu aprūpē, savukārt sievietes - mātes, kas pārstāv etniskās minoritātes, var saskarties ar papildu diskrimināciju darba tirgū un grūtībām piekļūt atbalsta pakalpojumiem. Analizējot riska grupas caur intersekcionalitātes prizmu, uzņēmums var izstrādāt stratēģiju vai rīcības plānu, kā mazināt negatīvas sekas un nodrošināt vienlīdzīgu atbalstu visiem. Intersekcionalitātes pieeja ļauj identificēt un risināt nevienlīdzības problēmas arī krīžu pārvarēšanā, uzsverot, ka dažādas cilvēku grupas var piedzīvot krīzi, neparedzamību un pārmaiņas atšķirīgos veidos.

## Intersekcionalitāte nav "tendence"

Balstoties uz intersekcionalitātes pieeju, vadītāji var labāk saprast dažādu darbinieku un klientu grupu unikālās vajadzības un izaicinājumus. Tas ne tikai palīdz veicināt iekļaujošāku un taisnīgāku vidi, bet arī potenciāli uzlabo uzņēmuma darbības rezultātus un reputāciju.

Intersekcionalitātes jēdziens vērš uzmanību uz līdzībām, kas cilvēkus vieno, un atšķirībām jeb to, kā cilvēks pieredz dažādas situācijas, vietas un laika posmus, atkarībā no savu dažādo identitātes dimensiju kopuma un sabiedrības/ organizācijas attieksmēm. Darbinieku problēmas šādā perspektīvā tiktu skatītas, piemēram, dzimuma, vecuma, izglītības, neirodažādības un ģimenes stāvokļa griezumā. Bet arī šis

skatījums nav pilnīgs. Interseksionalitātes pieeja aicina izaicinājums vērtēt arī no citām dažādības dimensijām, piemēram, kādā sociālajā vai politiskajā sistēmā konkrēti paradumi ir radušies un kā konkrētās varas attiecības veido cilvēku attieksmi. Tas palīdz saprast kā dominējošās normas, pieņēmumi un strukturālie apstākļi ietekmē problēmas izplatību.

Viens no galvenajiem interseksionalitātes aspektiem ir noteiktu privilēģiju atzīšana. Privilēģijas nozīmē ne tikai turību vai varu, bet arī labumu no tām sabiedrības normām un struktūrām, kas dod priekšroku noteiktām grupām, kaut vai, piemēram, vides pieejamības ziņā. Interseksionalitāte palīdz dziļāk izprast diskriminācijas un aizspriedumu kompleksitāti un mijiedarbi. Atzīstot dažādos apspiešanas veidus un to mijiedarbību, uzņēmumi var aktīvi veidot ne tikai iekļaujošāku un taisnīgāku darba vidi, bet arī sabiedrību kopumā. Un viens no pirmajiem soļiem šajā procesā ir ieklausīties un izprast tos cilvēkus, kuri piedzīvo dažādas nevienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas formas.

Interseksionalitātes pieejas piemērošana ļauj risināt un izprast sociālo nevienlīdzību un diskrimināciju no visaptveroša, sistēmiska un strukturāla skatpunkta, vienlaikus izvairoties no viena, iespējams, kļūdaina diskriminācijas aizlieguma pamata identificēšanas. Tomēr galvenā problēma šādas pieejas ieviešanā un interseksionālu diskriminācijas aizlieguma pamatu nepieļaušanā ir interseksionālu vienlīdzības datu trūkums. Interseksionālie vienlīdzības dati atspoguļo detalizētu informāciju, pievēršot uzmanību dažādu cilvēku grupu diskriminācijas raksturam, piemēram, cik lielā mērā tiek diskriminētas sievietes vai diskriminēti vīrieši konkrētā nozarē atkarībā no vecuma, tautības, invaliditātes, ģimenes stāvokļa utt. un šo faktoru mijiedarbības? Interseksionālo vienlīdzības datu sniegšana ir brīvprātīga un anonīma saskaņā ar datu aizsardzības standartiem. Šāds datu trūkums negatīvi ietekmē iespēju aktīvi un pēc būtības uzraudzīt nevienlīdzības situāciju un risināt vai analizēt interseksionālās diskriminācijas apmērus uzņēmumos, pašvaldībās un valstī kopumā.<sup>3</sup> Arī šādu apsvērumu dēļ psiholoģiski drošai un iekļaujošai darba videi organizācijās ir nozīmīga loma, jo tā ļauj darbiniekiem būt atvērtiem attiecībā uz savām pieredzēm un izjūtām, atklājot informāciju par sevi.

Apkopojot augstākminēto, interseksionalitātes pieeja palīdz redzēt pasauli plašākā perspektīvā, izprast kompleksas problēmas un cēloņsakarības, kā arī veidot iekļaujošu un taisnīgu sabiedrību. Izprotot šo pieeju, mēs varam uzlabot organizāciju darba vidi, veicināt labāku klientu apkalpošanu un radīt vidi, kurā katrs jūtas izprasts un iekļauts. Interseksionalitāte nav "tendence", bet gan pieeja, kas būtiski veicina organizāciju ilgtspēju un mūsu kopējo labklājību.

<sup>1</sup> <https://tezaurs.lv/interseksionalit%C4%81te>

<sup>2</sup> <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6300-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE>

<sup>3</sup> Eiropas Parlamenta 2022. gada 6. jūlija rezolūcija par interseksionālo diskrimināciju Eiropas Savienībā: Āfrikas, Tuvo Austrumu, Latīņamerikas un Āzijas izcelsmes sieviešu sociālekonomiskais stāvoklis. Pieejams: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289\\_LV.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_LV.html)