

## 5. PIELIKUMS

# NODERĪGI ZINĀT

## SOCIĀLAIS DARBS DAUDZVEIDĪGĀ SABIEDRĪBĀ

2023. gads



Labklājības ministrija

PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA



## SATURA RĀDĪTĀJS

5.1. Ārvalstu prakse sociālo darbinieku kultūrkompences apgūvē. . . . .	1
Kultūrkompence un tās modeļi. . . . .	2
5.2. Personas ar Latvijai netradicionālu reliģisko piederību . . . . .	7
5.2.1. Diēta un dzīvesstils. . . . .	7
5.2.2. Apģērbs. . . . .	8
5.3. Patvēruma meklētāji un bēgļi . . . . .	9
5.3.1. Svarīgākie fakti par patvēruma meklētāju un bēgļu aizsardzības tiesisko regulējumu. . . . .	9
5.3.2. Kopīgais un atšķirīgais atbalsta nodrošinājums pēc bēgļa vai alternatīvā statusa iegūšanas pilngadīgai un nepilngadīgai personai . . . . .	11
5.3.3. Klausieties! Skatieties! . . . . .	13
5.4. Seksuālo minoritāšu pārstāvji. . . . .	14
5.4.1. LGBT+ kopienai nozīmīgi notikumi . . . . .	14
5.4.2. LGBT simbols – varavīksnes karogs . . . . .	15
5.4.3. Klausieties! Skatieties! . . . . .	16
5.5. Etnisko minoritāšu pārstāvji – romi . . . . .	17
5.5.1. Romu karogs un himna . . . . .	17
5.5.2. Romu sakāmvārdi. . . . .	18

### 5.1. ĀRVALSTU PRAKSE SOCIĀLO DARBINIEKU KULTŪRKOMPETENCES APGŪVĒ

Kultūrkompences nozīmīgumu sociālā darba praksē britu un amerikāņu sociālā darba pētnieki un sociologi konstatējuši ilgstošā un daudzveidīgā izpētē, kura sāka 20. gadsimta nogalē un turpināta 21. gadsimta pirmajās dekādēs. Apkopojot Apvienotajā Karalistē un ASV veikto pētījumu datus par sociālo darbinieku un citu sociālo pakalpojumu sniedzēju kultūrkompenci, sociālā darba pētniece Leirda<sup>1</sup> izvirzījusi virkni secinājumu.

1. Būtiski iekļaut sociālo darbinieku izglītībā zināšanas par kultūrām, kurām pieder klienti, kā arī attīstīt toposajos sociālajos darbiniekos kultūrsensitivitāti, pretdiskriminācijas praksi un dažādības novērtējumu.<sup>2</sup>
2. Svarīgi turpināt attīstīt praktizējošos sociālajos darbiniekos kultūrkompenci, organizējot periodiskus treniņus, kuri iekļauti personāla attīstības plānos.
3. Konstatēts, ka, trūkstot prasmju un zināšanu pilnveidei, vairākuma kultūrai piederīgi sociālie darbinieki izstrādā stabilas etnocentriskas attieksmes.<sup>3</sup> Tās izpaužas arī pārliecības trūkumā, pieņemot lēmumus attiecībā uz klientu, īpaši senioru, kultūras un attiecību veidošanas paradumiem, kā arī izvērtēšanas procesā.

<sup>1</sup> Laird, S. E. *Anti-Oppressive Social Work. A guide for developing cultural competence.* – London: SAGE Publications Ltd., 2008.

<sup>2</sup> O’Neale, V. *Excellence Not Excuses: Inspection of Services for Ethnic Minority Children and Families.* – London: Department of Health, 2000.

<sup>3</sup> Butt, J. & Mirza, K. *Social Care and Black Communities.* – London: HMSO, 1996.

4. Nepietiek ar pretrasisma apmācībām, svarīgi sociālajos darbiniekos attīstīt starpsektorālu kultūrkompetenci, kurā ņemti vērā gan klientu etniskās un rases piederības aspekti, gan dzimuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas aspekti.<sup>4</sup>
5. No darbam daudz kultūru vidē nesagatavotiem un kultūru ziņā nezinošiem sociālajiem darbiniekiem cieš viņu klienti. Etnisko minoritāšu ģimenes ar bērniem, personas ar garīgās veselības problēmām, seniori negūst nepieciešamo atbalstu. Viņi nesaņem savām kultūrā balstītām sociālajām vajadzībām atbilstošus pakalpojumus.<sup>5</sup>
6. Sociālie darbinieki darbā ģimenēm ar bērniem, arī ar senioriem, izmanto argumentus, kas pamatoti uz kultūras privātumu un cieņu, arī bailēm aizskart klienta kultūru. Šie argumenti izraisa pasivitāti, profesionālas drosmes un izlēmības trūkumu situācijās, kurās (piemēram, vardarbības gadījumos) jāzaicina kultūru normas, patriarhāla un kastu organizācija, lai praktiski palīdzētu sievietēm.<sup>6</sup> Līdzīgi tiek pieļauta vardarbība pret bērniem, to izprotot kā kultūras sankcionētu.
7. Negatīvu ietekmi atstājusi nespēja sniegt kultūrai atbilstošus pakalpojumus garīgās veselības aprūpē, vērojami institucionāla rasisma elementi šādās iestādēs Lielbritānijā.<sup>7</sup>
8. Leirda uzsver, kā rodas pārpratumi – kultūrkompetenci arī akadēmisko aprindu pārstāvji 21. gadsimta sākumā interpretējuši kā eksotisku profilēšanu, nenovērtējot to, ka sociālajiem darbiniekiem praksē nepieciešams nevis profilēšanas instruments, bet gan spēja atpazīt sociālo netaisnību un diskrimināciju – kultūrkompetentā praksē nepieciešama varas attiecību un to seku analīze daudz kultūru sabiedrībās.<sup>8</sup>

Kā labu praksi Leirda novērtējusi britu veselības aprūpes darbiniekiem domāto metodisko materiālu, kurā netiek uzsvērtas kultūras minoritāšu abstraktas normas, bet gan uzmanība pievērsta konkrētībai – ģimeņu modeļu dažādībai, kultūrā sakņotiem priekšstatiem par slimību un veselību, reliģiskajiem rituāliem.<sup>9</sup>

## KULTŪRKOMPETENCE UN TĀS MODEĻI

**Kultūrkompetence** veidojas no vairākiem profesionālās un personiskās kompetences komponentiem, kas īstenojami darbā ar citu kultūru (rasu, etnisko grupu, subkultūru) pārstāvjiem. Kultūrkompetences pamatā ir, pirmkārt, spēja atzīt un novērtēt kultūras ziņā atšķirīgu klientu vērtības, uzskatus un paradumus, kā arī raudzīties uz šiem cilvēkiem no viņu kultūras perspektīvas, nevis no sociālā darbinieka skatu punkta. Otrkārt, sociālajam darbiniekam ir jāapzinās savi stereotipi un rasistiskā attieksme<sup>10</sup> un jāattīsta spēja mainīt savus uzskatus, pieņēmumus un stereotipus, atbrīvojoties no visu veidu ksenofobiskajiem diskursiem. Treškārt, kultūrkompetence nozīmē domāt elastīgi un neabsolutizēt sociālā darbinieka domāšanas un uzvedības veidu kā vienīgo pareizo.<sup>11</sup> Turklāt ne tikai atsevišķiem sociālajiem darbiniekiem, bet visam sociālajam dienestam vai institūcijai jāapgūst zināšanas par to minoritāšu grupu, ar kurām viņi strādā, vēsturi, kultūras mantojumu, kultūru un dzīvesveidu.<sup>12</sup>

<sup>4</sup> Bowes, A. N. & Dar, N. S. Researching social care for minority ethnic older people: implications of some Scottish research. *British Journal of Social Work*. 2000. 30(3), pp. 305–332.

<sup>5</sup> Department of Health & Social Services Inspectorate. “They Look After Their Own, Don’t They?”: Inspection of Community Care Services for Black and Ethnic Minority Older People. – London: HMSO, 1980.

<sup>6</sup> Burman, E., Smailers, S. L. & Chantler, K. “Culture” as a barrier to service provision and delivery: domestic violence service for minoritized women”. *Critical Social Policy*. 2004. 24(3), pp. 332–357.

<sup>7</sup> NIMHE. Inside Outside: Improving Mental Health Services for Black and Minority Ethnic Communities in England. Leeds: National Institute for Mental Health in England. 2003.

<sup>8</sup> O’Hagan, K. *Cultural Competence in the Caring Professions*. – London: Jessica Kingsley, 2001.

<sup>9</sup> Holland, K. & Hogg, C. *Cultural Awareness in Nursing and Health Care*. – London: Arnold, 2001.

<sup>10</sup> Wodarski, J. *Curriculums and Practical Aspects of Implementation*. – University Press of America, 1992. P.102.

<sup>11</sup> Miley, Karla & O’Melia, M. & DuBois, Brenda. *Generalistic Social work practice. An empowering approach*. – Boston: Allyn & Bacon, 1998.

<sup>12</sup> Wodarski, J. *Curriculums and Practical Aspects of Implementation*. – University Press of America, 1992. P.102.

Kultūrkompetences prasmes paredz nepieciešamību sociālajam darbiniekam būt atvērtam, jo kultūra ir nepārtrauktā pārmaiņu procesā, tāpēc arī kultūrkompetences attīstīšanai jābūt nepārtrauktai.<sup>13</sup> Summējot – kultūrkompetence ietver šādas sociālā darbinieka zināšanas un spējas:

- plašu informētību par dažādu klientu specifiskajām vērtībām, uzskatiem un kultūras paradumiem;
- spēju respektēt un novērtēt visu klientu vērtības, uzskatus un paradumus, ieskaitot tos, kas ir kultūrā atšķirīgi, – šie cilvēki jāuztver no viņu kultūras perspektīvas, nevis no sociālā darbinieka skatu punkta;
- spēju justies ērti, kad nākas saskarties ar citu atšķirībām, prasmi izvairīties no pāraprūpes vai aizsargājošas uzvedības kā atbildes reakcijas uz atšķirību;
- spēju mainīt nepareizus uzskatus, pieņēmumus un stereotipus;
- spēju atzīt, ka sociālā darbinieka domāšanas un uzvedības veids nav vienīgais veids, kā domāt un uzvesties;
- spēju rīkoties elastīgi, gatavību iegūt pamatzināšanas par kultūras grupu, apzināt specifiskos veidus, kā šīs zināšanas attiecas vai neattiecas uz konkrēto klientu.<sup>14</sup>

Ieskatu kultūrkompetences attīstības vai neveidošanās psiholoģijā sniedz spāņu medicīnas psihologa N. Karbaleiras (*Carballeira*, 1996) izstrādātais modelis “praktiķu starpkultūru attieksme”.<sup>15</sup> Tas identificē daudzveidīgu tādu attieksmju spektru, kādas sastopamas sociālā darbinieka attieksmē pret klientu no mazākuma grupām.

- ▶ **Pārākums** – praktiķis uzskata, ka pakalpojuma saņēmēja kultūra ir zemāka līmeņa, mēģina uzspiest savas vērtības un pasaules skatījumu.
- ▶ **Nespēja** – praktiķis atzīst, ka pastāv kultūras atšķirības, bet viņam trūkst prasmes tās iekļaut risinājumā, tāpēc piedāvā standarta intervenci, kas balstīta dominējošajā kultūrā.
- ▶ **Universalitāte** – praktiķis uzskata, ka visiem cilvēkiem ir vienas un tās pašas pamatvērtības, tādēļ arī attieksme pret visiem pakalpojumu saņēmējiem viņam ir vienāda.
- ▶ **Jutīgums** – praktiķis atzīst kultūras atšķirības, jo īpaši lietotās valodas ziņā; cenšas risināt atšķirības pēc būtības standartizētas ieviešanas ietvaros.
- ▶ **Kompetence** – praktiķis nosaka, ievēro un ietver pakalpojuma saņēmēja vērtības pakalpojuma izstrādē un īstenošanā.

Saskaroties ar attieksmi un uzvedību, kas pauž pārākumu, nespēju, universalitāti vai ierobežotu jutīgumu, pakalpojumu saņēmēji no minoritāšu grupām var reaģēt divējādi:

- 1) viņi var izturēties noraidoši, naidīgi un atteikties no pakalpojuma,
- 2) viņi var mēģināt izpatikt praktiķim, pielāgojoties dominējošās kultūras vērtībām, kaut arī tās konfliktē ar viņu pasaules uzskatu.

Tā kā ir varas asimetrija starp sociālajiem darbiniekiem un pakalpojumu saņēmējiem (sociālie darbinieki kontrolē piekļuvi resursiem, izmantojot savu izvērtējumu un ar likumu noteiktās pilnvaras), cilvēki no mazākumu grupām parasti jūtas spiesti pielāgoties viņiem kultūras ziņā nepiemērotām intervencēm un pakalpojumiem, nevis pretoties to sniedzējiem (*Carballeira*, 1996: 4–5).<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Miley, Karla & O'Melia, M. & DuBois, Brenda. *Generalistic Social work practice. An empowering approach*. Boston: Allyn & Bacon, 1998.

<sup>14</sup> Turpat, p.122.

<sup>15</sup> Citēts pēc: Laird, S. E. *Anti-Oppressive Social Work. A guide for developing cultural competence*. – London: SAGE Publications Ltd, 2008. P. 40.

<sup>16</sup> Citēts pēc: Laird, S. E. *Anti-Oppressive Social Work. A guide for developing cultural competence*. – London: SAGE Publications Ltd, 2008. pp. 40.

Lai mainītu attieksmi un uzvedību, kas kavē attīstīt kultūrkompetentu praksi, sociālajiem darbiniekiem ir jāpieņem vairākas profesionālu un personīgu izmaiņu stratēģijas, par kurām raksta N. Carballeira. Lai attīstītu profesionālu kultūrkompetenci, N. Carballeira veselības aprūpes un sociālā darba jomas speciālistiem iesaka modeli, kuru pats nosaucis par “DZĪVO un APGŪSTI” (“*Live and Learn*”, Carballeira, 1997).<sup>17</sup>

Tajā piedāvāta praktiķu izaugsmei veltītu darbību virkne, kurās ir jāiesaistās, ja praktiķi patiesi vēlas veicināt pozitīvu un kultūrai atbilstošu mijiedarbību ar cilvēkiem no citām etniskām grupām.

Ieteikumi praktiķiem:

- ▶ attīstīt sevī vēlmi un patiku strādāt ar cilvēkiem no mazākumtautību kopienām;
- ▶ apņemties noskaidrot savu klientu pārstāvēto kultūru un etnisko grupu vēsturi, uzskatus, sociālās normas un ģimenes struktūras;
- ▶ pieņemt godbijīga un vērīga (vēl neiepazītās kultūras) apmeklētāja lomu darbā ar personām no šīs kultūras;
- ▶ apzināti meklēt sociālo mijiedarbību ar cilvēkiem no citām etniskajām grupām un veidot līdzvērtīgu personu attiecības, lai labāk izprastu to kultūras fonu un pasaules uzskatu;
- ▶ ievērot tos sociālo mijiedarbību veidus un stilus, kurus izmanto cilvēki no dažādām mazākuma kopienām, censties izmantot saziņā viņiem saprotamus komunikācijas veidus;
- ▶ atzīt, ka ikviens integrē kultūru savā personībā atšķirīgā un individuālā veidā, izvairīties no stereotipizācijas, identificējot konkrēta pakalpojuma saņēmēja attieksmi, uzskatus un vērtības;
- ▶ apzināties attieksmju, uzskatu un vērtību līdzības un atšķirības starp dažādiem ģimenes locekļiem, kā arī visas jomas, kurās (ši kultūras spektra un dzīvesveida iedarbībā) iespējami konflikti ar likumu vai noteikumu prasībām, informēt par to pakalpojuma saņēmēju;
- ▶ piedāvāt pakalpojumu saņēmējiem virkni intervences pieeju, konsultēties ar viņiem par tām, kuras būs vispieņemamākās no viņu kultūras viedokļa;
- ▶ atklāti apspriest konfliktu jomas, kurās atspoguļojas konkrēto kultūru dimensijas, veidot pieņemamus kompromisus.

No “DZĪVO un APGŪSTI” modeļa izriet, ka kultūrkompetence ir nepārtraukts process, nevis pūliņu galarezultāts, ko var sasniegt konkrētā laikā. Tas prasa ilgstošu, konsekventu un pacietības pilnu apņemšanos mācīties un cienīt to kultūru pazīmes un īpatnības, kuras ietekmē darbu ar cilvēkiem no atšķirīgām etniskām grupām.

Psihologe Dž. Kampina-Bakote (*Campinha-Bacote*, 2002) šo modeli pilnveidojusi.<sup>18</sup>

Viņas piedāvātais kultūrkompetences procesa modelis nosaukts, izmantojot elementu akronīmus angļu valodā – ASKED. Kampina-Bakote (*Campinha-Bacote*, 2002: 182–3) identificējusi piecas savstarpēji atkarīgas kultūrkompetences dimensijas. Praktiķim, kurš vēlas kļūt kultūrkompetents, vienlaicīgi jāveido un jāattīsta visas piecas dimensijas.

- ▶ **Kultūras izpratne** (*awareness*) – paša praktiķa kultūras padziļināta pašpārbaude, paša neobjektivitātes, aizspriedumu un pieņēmumu par cilvēkiem no minoritāšu kopienām atzīšana.
- ▶ **Kultūras prasme** (*skill*) – spēja izvērtēšanas procesā iegūt un apkopot kultūrā balstītus datus par pakalpojuma saņēmēja problēmām un vajadzībām.

<sup>17</sup> Carballeira N. The Live & Learn Model for culturally competent family services. *Continuum*. 1997. Jan-Feb; 17(1): 7-12.

<sup>18</sup> Campinha-Bacote, J. The Process of Cultural Competence in the Delivery of Healthcare Services: a model of care. *Journal Transcult Nurs*. 2002. Jul; 13(3): 181-4; discussion 200-1. doi: 10.1177/10459602013003003.

- ▶ **Kultūras zināšanas** (*knowledge*) – detalizētas informācijas meklēšana un iegūšana par citām kultūras un etniskām grupām.
- ▶ **Kultūru saskarsme** (*encounter*) – iesaistīšanās starpkultūru mijiedarbībā ar pakalpojumu saņēmējiem un kultūru ziņā daudzveidīgām grupām, kas maina praktiķa pārlicību par kādu kultūras grupu un atceļ stereotipus.
- ▶ **Kultūras vēlme** (*desire*) – praktiķa motivācija iesaistīties starpkultūru darba situācijās, nevis būt spiestam iesaistīties iepriekš minētajos četros procesos. Tas ietver patiesu vēlmi pieņemt atšķirības, konstruēt līdzības un mācīties no cilvēkiem kā kultūras informantiem.

Sociālā darba pētnieka Deralda V. Sju inovatīvā grāmata par kultūrkompetentu sociālā darba praksi šo konceptu paplašināja uz spēju/invaliditātes, seksuālās orientācijas atšķirībām starp cilvēkiem, un aktualizēja jau praktizētās un pētītās etniskās un reliģiskās piederības atšķirības.

Grāmatas “Multikulturālā sociālā darba prakse” autors Deralds V. Sju (*Derald Wing Sue*) pēta un sintezē svarīgus teorētiskus, politiskus un filozofiskus jēdzienus, kas saistīti ar kultūrkompetenci sociālā darba jomā. Tās apguves rezultātā sociālie darbinieki spēj īstenot kultūrsensitīvu (*culturally sensitive*) sociālā darba praksi. Grāmatā rodama multikulturālisma, kultūrkompetences un multikulturāla sociālā darba definīcijas. Tajā uzsvērti sociālā taisnīguma aspekti un sniegti skaidrojumi,<sup>19</sup> kā sociālā darba teorijas, koncepcijas un prakse sakņojas un atspoguļo valdošās sabiedrības vērtības. Grāmatā raksturotas sociālā darba prakses politiskās dimensijas, daudz kultūru sociālā darba prakses aspekti, daudz kultūru sociālā darba sistēmiskās un ekoloģiskās perspektīvas. Tajā sniegti noderīgi profili kultūrkompetentam darbam ar dažādām diskriminācijas riskam pakļautām iedzīvotāju grupām.<sup>20</sup>

**Jāuzsver, ka gan sociālajiem darbiniekiem, gan veselības aprūpes darbiniekiem kultūrkompetence tiek uzskatīta par nepieciešamu un profesiju standartos iestrādātu profesionālu kompetenci.**

Savā **daudzdimensionālajā kultūrkompetences modelī** Sju (*Sue, 2001: 793–4*)<sup>21</sup> nosacīti novietojis kultūru universālās, grupas un individuālās personiskās identitātes trīspakāpju ietvaros.

**Universālajā līmenī** visi cilvēki ir līdzīgi – viņiem ir līdzīga fizioloģija, viņi apzinās sevi, spēj izmantot simbolus un līdzīgi pauž pārdzīvojumus, piemēram, mīlestību, dusmas un skumjas.

**Grupās līmenī** visi indivīdi zināmā mērā ir tādi paši kā citi indivīdi (grupas ietvaros) – katrs cilvēks ir dzimis un audzis noteikta uzskatu, vērtību un sociālās pieredzes kopuma ietekmēs (īpaši ģimenē un skolā), un viņa paša pieredze ir veidojusies noteiktās referentās grupas “apvāršņā”<sup>22</sup> ietvaros. Jāpiebilst, ka grupu piederības mainīgajiem raksturīga dinamika, plūstamība un izmaiņas indivīda dzīves laikā, piemēram, spēju ierobežojumu rašanās nelaimes gadījuma rezultātā, laulības ar ārzemnieku un dzīves vietas maiņa, reliģisko konfesiju maiņa utt.

Dzimums	Spēju ierobežojumi/invaliditāte
Sociālekonomiskais statuss (SES)	Kultūra
Vecums	Reliģiskā/konfesionālā piederība
Ģeogrāfiskās atrašanās vietas	Ģimenes stāvoklis
Etniskā piederība	Seksuālā orientācija

<sup>19</sup> Turpat.

<sup>20</sup> Turpat.

<sup>21</sup> Sue, D. W. Multidimensional facets of cultural competence. *The Counselling Psychologist*. 2001. 29(6), pp. 790–821

<sup>22</sup> Ar “apvāršni” šeit domāts darbību kopums noteiktu sociālo lomu izpildei grupas ietvaros, atbilstošu gaidu strukturēts. Piemēram, ko darbībā nozīmē būt pusaudzim, precētām, krievam u.tml.

**Individuālajā limenī** visi indivīdi savā ziņā atšķiras no citiem – katram cilvēkam ir unikāls ģenētisks vēstījums/kods un dzīves pieredzes kopums, kas viņu atšķir no visiem pārējiem.<sup>23</sup>

Sjū modelī redzams, ka katram cilvēkam ir kopīgas īpašības ar visiem citiem cilvēkiem, jo viņš piedzīvo dzīves cikla pārejas (bērnība, jaunība, briedums, vecums), viņam ir apziņa un emocijas. Visi ir vairāku dažādu referenču grupu jeb mainīgo piederības nesēji; konkrētās piederības ietekmē gan viņu uzskatus, gan to, kā citi tos vērtē.

Šī iemesla dēļ precētai, vidusšķirai piederīgai un pilnībā fiziski funkcionējošai 50 gadus vecai Pakistānas izcelsmes sievietei būs atšķirīga pieredze un citāds pasaules skatījums, salīdzinot ar 20 gadus vecu vīrieti no Pakistānas, geju ratiņkrēslā, kuram nav darba. Abiem šiem cilvēkiem, visticamāk, būs līdzīgi pārdzīvojumi, piemēram, attiecībā uz islamofobiju savas etniskās (rases) un (pieņemtas/iedomātas) reliģiskās piederības dēļ. Kā pakalpojumu saņēmējiem viņu piederība references grupām nepārprotami veido viņu pieredzi, apstākļus, perspektīvas un vajadzības.

Katrs cilvēks ir unikāls, un pat divām divdesmitgadīgām personām ar invaliditāti, gejiem, bezdarbniekiem un pakistāniešiem nebūs vienāda pieredze Latvijā. Katram no viņiem būs atšķirīga ģimenes ietekme, atšķirīga akulturācijas pakāpe un temperaments, kas, savukārt, radīs katrā no viņiem atšķirīgas reakcijas uz apkārtējo pasauli. **Veidot un attīstīt kultūrkompetenci ir grūti, jo vairākumu pārstāvošam sociālajam darbiniekam, kā arī sociālajam darbiniekam no mazākuma grupām prasa iziet ārpus savas kultūras konteksta, komforta zonas un izturēties pret pakalpojumu saņēmējiem atbilstoši viņu kultūras kontekstam.** Tas prasa, lai praktiski neizmantotu stereotipizāciju un esentiālistisku<sup>24</sup> attieksmi pret cilvēkiem no citām etniskajām grupām. Jebkurš sociālā darbinieka pieņēmums, ka indivīdiem ar noteiktu etnisku piederību ir kopīgas un nemainīgas īpašības, ir rasistisks. Neatkarīgi no tā, vai šie (piedēvētie) atribūti tiek interpretēti pozitīvi vai negatīvi.

Lielākās grūtības ikvienam profesionālim, kurš mēģina izmantot informāciju par personas kultūras mantojumu, lai uzlabotu pakalpojumu sniegšanu, ir tendence stereotipizēt. Tiklīdz tiek pieņemts, ka visi cilvēki no Indijas praktizē hinduismu vai ka visi tie, kas sevi identificē kā hinduistus, neēd gaļu, tad rasu stereotipizēšana jau ir notikusi. Rezultāts, visticamāk, būs cilvēku ar dažādu kultūras mantojumu nesaprašanās un galu galā neatbilstoša vai diskriminējoša pakalpojuma sniegšana. Lai kultūrsensitīvu sociālo darbu apgūtu un iesakņotu profesionālā praksē, ir nepieciešams uzturēt dialogu starp cilvēkiem ar atšķirīgu etnisko izcelsmi un nodrošināt, ka katrs indivīds un katra ģimene tiek uztverta kā unikāls vērtību, uzskatu un centienu kopums.

Kultūrkompetence nav konkrētas informācijas apguve par katru etnisko grupu un tās izmantošana. Kultūrkompetence balstās izpratnē par to, cik daudzas un dažādas ir iespējamās atšķirības starp cilvēkiem ar dažādu etnisko izcelsmi.

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS AVOTI

1. Laird, S. E. *Anti-Oppressive Social Work. A guide for developing cultural competence.* – London: SAGE Publications Ltd, 2008.
2. O’Neale, V. *Excellence Not Excuses: Inspection of Services for Ethnic Minority Children and Families.* – London: Department of Health, 2000.
3. Butt, J. & Mirza, K. *Social Care and Black Communities.* – London: HMSO, 1996.
4. Bowes, A. N. & Dar, N. S. Researching social care for minority ethnic older people: implications of some Scottish research. *British Journal of Social Work.* 2000. 30(3), pp. 305–332.
5. Department of Health & Social Services Inspectorate (1998 “They Look After Their Own, Don’t They?”: Inspection of Community Care Services for Black and Ethnic Minority Older People. – London: HMSO.

<sup>23</sup> Sue, D. W. Multidimensional facets of cultural competence. *The Counselling Psychologist.* 2001. 29(6), pp. 790–821

<sup>24</sup> Saskaņā ar esentiālismu kultūratšķirības ir objektīvas un nemainīgas, piemērotas visiem noteiktas grupas pārstāvjiem, piemēram, visiem romiem vai krieviem ir līdzīgas īpašības.



6. Burman, E., Smailers, S. L. & Chantler, K. "Culture" as a barrier to service provision and delivery: domestic violence service for minoritized women. *Critical Social Policy*. 2004. 24(3), pp. 332–357.
7. NIMHE. Inside Outside: Improving Mental Health Services for Black and Minority Ethnic Communities in England. Leeds: National Institute for Mental Health in England. 2003.
8. O'Hagan, K. *Cultural Competence in the Caring Professions*. – London: Jessica Kingsley, 2001.
9. Holland, K. & Hogg, C. *Cultural Awareness in Nursing and Health Care*. – London: Arnold, 2001.
10. Wodarski, J. *Curriculum and Practical Aspects of Implementation*. – University Press of America, 1992. p.102.
11. Miley, Karla & O'Melia, M. & DuBois, Brenda. *Generalistic Social work practice. An empowering approach*. – Boston: Allyn & Bacon, 1998.
12. Laird, S. E. *Anti-Oppressive Social Work. A guide for developing cultural competence*. – London: SAGE Publications Ltd, 2008. pp. 40.
13. Carballeira N. The Live & Learn Model for culturally competent family services. *Continuum*. 1997. Jan-Feb; 17(1): 7–12.
14. Campinha-Bacote, J. The Process of Cultural Competence in the Delivery of Healthcare Services: a model of care. *Journal Transcult Nurs*. 2002. Jul; 13(3): 181–4; discussion 200–1. doi: 10.1177/10459602013003003.
15. Sue, D. W. *Multicultural Social Work Practice*. – Indianapolis: Wiley, 2005.
16. Sue, D. W. 'Multidimensional facets of cultural competence'. *The Counselling Psychologist*. 2001. 29(6), pp. 790–821

## 5.2. PERSONAS AR LATVIJAI NETRADICIONĀLU RELIĢISKO PIEDERĪBU

### 5.2.1. DIĒTA UN DZĪVESSTILS

Virtuves īpatnībām un pārtikas ierobežojumiem var būt liela nozīme reliģiju sekotāju dzīvē, turklāt aplam iedomāties, ka viss, ko reliģijas diētas normas aizliedz patērēt, tiek uztverts kā kārdinošs aizliegtais auglis, bet dietāri ierobežojumi sagādā ciešanas. Tā nav. Parasti aizliegtā pārtika nopietnam reliģijas praktizētājam šķiet nepatīkama, uz to ir pretīgi pat paskatīties. Pazīstams latviešu musulmanis reiz izteicās, ka viņš neēstu cūkgaļu pat par simttūkstoš eiro.

#### Daži pārtikas ierobežojumu piemēri

- ▶ Adventisti, kuru diēta ir viena no veselīgākajām pasaulē, neēd cūkgaļu un "zivis bez spurām un zvīnām", piemēram, zušus un nēģus, kā arī vēžveidīgus.
- ▶ Hinduisti neēd liellopu un teļa gaļu, jo govi uzskata par svētu dzīvnieku, ko nedrīkst nogalināt pārtikas iegūšanai.
- ▶ Plaši zināms, ka jūdaisti un musulmaņi neēd cūkgaļu.
- ▶ Varbūt mazāk zināms ir tas, ka ebreju tradicionālajā virtuvē kopā nelieto gaļas un piena produktus. Ortodokso ebreju mājās ir atsevišķi trauku un galda piederumu komplekti katrai produktu grupai vai pat atsevišķas gaļas un piena virtuves. Vispār jebkuram ēdienam jābūt sagatavotam atbilstoši īpašiem diētas likumiem jeb *kašrutam*. Tie ir visai sarežģīti – lopi jākauj noteiktā rituālā veidā garīdznieka uzraudzībā, zemkopības produktiem jānāk no laukiem, kas katru septīto gadu jāatstāj neapstrādāti. Ir arī citi ierobežojumi.

- ▶ Arī islāma diētas principi ir krietni sarežģītāki un plašāki par atteikšanos no cūkgaļas. Visu pārtiku (un ne tikai pārtiku) var iedalīt atļautajā (*halāl*) un aizliegtajā (*harām*). Piemēram, aizliegts ir ēst visus dzīvniekus, kas nav nokauti nesāpīgā rituālā veidā. Pārtikā nelietojamu sugu saraksts ir diezgan garš. Tajā ir atrodami visi plēsējdzīvnieki un plēsīgie putni, kā arī, piemēram, ēzeļi, čūskas, pērtiķi, ķirzakas un peles. Dažādu juridisko skolu uzskatos par atļauto un neatļauto pārtiku sastopamas nelielas atšķirības.
- ▶ Vairāku reliģiju praktizētāji nelieto pārtiku, kas satur asinis, tostarp neatbilstoši nokautus dzīvniekus. Arī tādus, kur par gaļas pareizu sagatavošanu nav iespējams pārliecināties, un latviešu nacionālajā virtuvē populāro asinsdesu vai asinspankūkas Skandināvijā.
- ▶ Daudzi nelieto arī alkoholu, citus intoksikantus un atkarību izraisošas vielas, pie kā, piemēram, mormoņi pieskaitītu arī visus kofeīnu saturošus dzērienus.

Vai katras diētas visas īpatnības vajadzētu atcerēties un vai tas maz iespējams? Protams, ka nē. Vienkāršāk ir pajautāt, turklāt labāk pirms aicinājuma pie kopīga galda, nevis pēc tā.

Nekādā gadījumā nevajadzētu apvainoties, saņemot atteikumu nobaudīt kādu ēdienu. Daudzi reliģiozi cilvēki atteiksies no ēdiena, kur šķietami nekā aizliegta nav. Tas var notikt tāpēc, ka viņi nezina, kā tieši tas ticis pagatavots, un nepazīstamu vai citu pagatavotu ēdienu neēd principā. Tā nav necieņas izrādīšana, augstprātība vai savas dienaskārtības uzspiešana. Mēs taču neapvainojamies un nedomājam, ka diabētiķis mūs neciena, atteikdamies no kūkas. Reliģiski diētas ierobežojumi ir daudzējādā ziņā līdzīgi medicīniskiem. To neievērošana tiek vērtēta kā garīgās veselības un identitātes apdraudējums.

Daži vārdi jāsaka par **gavēņiem** – izplatītu garīgu disciplīnu, kam visbiežāk ir kalendārs, konkrēts raksturs un atturēšanās no ēdiena pilnībā vai tikai no konkrētiem ēdieniem. Gavēņi tiek praktizēti noteiktos gada vai nedēļas laikos. Variāciju ir ļoti daudz. Visbiežāk tas notiek pirms nozīmīgākajiem reliģiskajiem svētkiem, piemēram, pirms Lieldienām. Visai bieži gavē svētceļnieki svētceļojuma laikā vai ar citu svarīgu nodomu, piemēram, lai izlūgtos īpašu svētību kādam konkrētam nolūkam. Jāielāgo, ka pārtikas ierobežojumi ir tikai daļa no gavēņa. Gavēšanas būtība ir atteikšanās, nevis atteikšanās tikai no ēdiena. Daži restorāni tagad piedāvā “gavēņa ēdienkarti”, kurā parasti iekļauti veģetāri vai vegāniski ēdieni, tomēr tas parāda nepilnīgu izpratni par gavēšanu, jo šajā laikā nopietnam gavētājam uz restorānu vispār nebūtu jāiet. Gavēnim ir garīgs nolūks, un atteikšanās no ēdiena ir tikai pastarpināta darbība, kas tiek praktizēta kopā ar biežākām lūgšanām, svēto rakstu lasīšanu vai dievnamu apmeklējumiem un atteikšanos no jebkāda veida izklaidēm, arī televizora skatīšanās. Musulmaņi gavē no saullēkta līdz saulrietam svētā mēneša Ramadāna laikā, pilnīgi atturoties no jebkāda ēdiena un izklaidēm. Katoļu un pareizticīgo kristiešu kalendārā ir vairāki gavēņi. Katoļi, lai gan nebūt ne visi, neēd gaļu vai stipri ierobežo pārtikas uzņemšanu piektdienās. Gavēņiem var būt dažādas stingrības pakāpes. Dažkārt tas nozīmē lietot tikai maizi un ūdeni, dažkārt tikai augu valsts produktus, citreiz atturas no gaļas, toties drīkst ēst zivis. Summējot visu iepriekš izklāstīto, gavēņi ir tikpat daudzveidīgi, cik daudzveidīgas ir reliģijas. Ja mūsu paziņas vai klienti gavē, tas nozīmē, ka šis ir īpašs laiks viņu garīgajā dzīvē, kas jārespektē.

### 5.2.2. APĢĒRBS

Kā gērbties dažādu reliģiju dievnamu apmeklējumam? Šo jautājumu nākas pārdomāt pat tūristiem, vēl jo vairāk tiem, kas dievnamu apmeklē citā nolūkā. Te var izšķirt minimumu, normu un maksimālu visu iespējamo noteikumu ievērošanu. Minimums ir raudzīties, lai apģērbs būtu pieklājīgs un neatklātu pārāk daudz neapsegta miesas. Vairumu dievnamu nevajadzētu apmeklēt ar neapsegtiem pleciem vai šortos. Dažreiz tas nepārprotami norādīts uz dievnama durvīm. Tiesa gan, daudzos dievnamos mūsdienās īpašu ierobežojumu nav, ja vien negrasāties turp doties peldkostīmā. Bet kurš gan tā dara? Laiki, kad uz baznīcu gāja tikai melnā kleitā vai korektā uzvalkā, vispār “svētdienas drānās”, gan daudzviet ir pagājuši.

Normas nosaka konkrētās reliģijas tradīcija. Ne visur tās tiek stingri ievērotas, tomēr labāk rēķināties, ka būs kādi stingri noteikumi. Neviena mums neaizrādīs, ja būsīm aizpogājušies līdz zodam, bet par pārāk dziļu kakla izgriezumu gan var aizrādīt.

- ▶ Pareizticīgo baznīcās var neielaiest sievieti ar neapsegtu galvu un tērpušos biksēs. Daudzās vietās gan jums uzreiz piedāvās lakatiņu un apliekamus svārkus.
- ▶ Ienākot mošejā, visiem apmeklētājiem jānovelk apavi un tālāk jādodas īpašās čibiņās vai zeķēs. Ja to nedarīsiet, jāreķinās, ka jums aizrādīs. Īpaši, ja apmeklējat dievkalpojumu, pirms tā atsevišķā telpā jānomazgā vismaz rokas, bet parasti arī kājas un seja – pēdējo darbību gan ne vienmēr sagaida no vienkāršiem mošejas apmeklētājiem, kas nedodas turp ar mērķi piedalīties lūgšanās.
- ▶ Arī, ienākot musulmaņu mājās, vēlams novilkēt apavus. Šī darbība gan nekādas problēmas latviešiem nesagādā, jo tā vienalga mēdzam darīt. Citādi, apmeklējot musulmaņu klientu mājās, nekā īpaši jāģērbjas nav. Viņi nesagaidīs, ka nāksiet ar apsegto galvu. Varat droši iet savā parastajā ikdienas apģērbā. Tas pats attiecas uz citu reliģiju piederīgo apmeklējumu.

Pilnīgi visu normu ievērošana tiek sagaidīta no reliģijām piederīgajiem, ne dievnamu vai svētvietu apmeklētājiem atsevišķos gadījumos. Tas pats attiecas arī uz ikdienas apģērbu. Daudz diskusiju mēdz raisīt tieši islāmticīgo apģērba kultūra. Pirms dažiem gadiem arī Latvijā plašsaziņas līdzekļos daudz rakstīja par iespējamu sejas aizsegšanas aizliegumu, kādi ir tikuši noteikti citās valstīs. Jāatzīmē arī daudzie stereotipi, kas valda attiecībā uz musulmaņu sievietes apģērba normām. Dažādi hidžāba paveidi reizēm tiek uzskatīti par sievietes apspiešanas instrumentu. Šķiet, ka vairums no viņām gan tā nedomā. Sievietes ķermeņi apsedzošu apģērbu uztver kā atbrīvošanu no sievietes vērtēšanas pēc ārienes, kas tik izplatīta patērnieciskajā rietumu sabiedrībā, kur tiek sagaidīta atbilstība ļoti ierobežojošiem skaistuma standartiem un nemitīga dzišanās pēc izskata uzlabošanas, nevīstošas jaunības un slaiduma. Jāievēro arī, ka dažādās musulmaņu valstīs ir arī dažādas tradīcijas hidžāba valkāšanā. Sievietes Indonēzijā, Saūda Arābijā un Marokā ģērbjas visnotaļ atšķirīgi.

Korāns nosaka, ka gan islāmticīgajām sievietēm, gan vīriešiem jāģērbjas atturīgi. Ko tas īsti nozīmē, ir atkarīgs no interpretācijas. Visbiežāk tas nozīmē izvēlēties brīvu, nepieguļošu apģērbu, kas neizceļ vidukli un gurnus, un sievietēm galvaslakatu, kas nosedz arī kaklu. Dažas islāma juridiskās skolas to interpretē tā, ka jāapsedz viss, izņemot plaukstu un seju. Obligāta prasība sievietēm iziet no mājas tikai burkā jeb čadrā – apģērbā, kas aizsedz arī seju un rokas, un ķermeņa aprīses nav pat nojaušamas, – nav tik izplatīta. Tā ir spēkā talību pārvaldītajās teritorijās Afganistānā (un arī ne vienmēr), ļoti reti citur. Jāpiebilst, ka mājās, savas ģimenes lokā galvaslakats nav jāsiens, un musulmaņu sievietes mājās staigā pavisam parastā, pat modernā apģērbā, apsēdžoties tikai tad, ja mājās ienāk kāds svešinieks. Daudzviet populāras ir bikses ar tuniku vai pagarinātas, brīva piegriezuma kleitas, tā dēvētās abajas. Musulmaņu sievietes apģērbs var būt visai daudzveidīgs, un eksistē arī modes žurnāli musulmaņu sievietēm.

Ievērojot dažus vienkāršus pamatprincipus un gatavību vienmēr apgūt jaunas zināšanas, komunikācija ar dažādu reliģisko kopienu pārstāvjiem ir vienkāršāka nekā var šķist.

## 5.3. PATVĒRUMA MEKLĒTĀJI UN BĒĢĻI

### 5.3.1. SVARĪGĀKIE FAKTI PAR PATVĒRUMA MEKLĒTĀJU UN BĒĢĻU AIZSARDZĪBAS TIESISKO REGULĒJUMU

Lai gan patvēruma koncepta vēsture sniedzas vairāk kā 3500 gadu vēsturē un parādās saistībā ar striktu robežu noteikšanu starp valstu vai citu politisku veidojumu teritorijām, tikai 1948. gadā bēgļu aizsardzība tiek iekļauta ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas **14. pantā**:

- ▶ Katram cilvēkam ir tiesības meklēt patvērumu no vajāšanas citās valstīs un izmantot šo patvērumu.<sup>25</sup> Starp citiem starptautiskajiem cilvēktiesību instrumentiem un organizācijām attiecībā uz patvēruma meklētāju un bēgļu aizsardzību vēsturiski minami šādi gadu skaitļi.
- ▶ 1950. gads. Izveidots ANO Komisariāts bēgļu jautājumos.<sup>26</sup> UNHCR ir svarīgākā starptautiskā organizācija bēgļu tiesību aizsardzībai, kas demokrātiskās valstīs uzrauga vispārējo situāciju valstī, kā arī likumdošanas attīstību patvēruma jomā, tomēr bēgļu integrācijas jautājumu risināšanu uztic katras valsts atbildīgajām institūcijām.
- ▶ 1951. gads. Pieņemta Konvencija par bēgļa statusu (Ženēvas Konvencija),<sup>27</sup> ko 1997. gadā ratificējusi arī Latvija. Konvencija nosaka termina “bēglis” definīciju, dalībvalstu un bēgļu tiesības un pienākumus.
- ▶ 1967. gads. Protokols “Par bēgļa statusu”<sup>28</sup> (spēkā no 1997. gada) – aktualizē Konvencijā par bēgļa statusu iekļautos punktus par bēgļa tiesībām.

Svarīgākie tiesību akti, kas nodrošina bēgļu aizsardzību Eiropas Savienības kontekstā

- 1) Padomes Direktīva 2001/55/EK (2001. gada 20. jūlijs) par obligātajiem standartiem, lai pārvietoto personu masveida pieplūduma gadījumā sniegtu tām pagaidu aizsardzību, un par pasākumiem, lai līdzsvarotu dalībvalstu pūliņus, uzņemot šādas personas un uzņemoties ar to saistītās sekas.
- 2) Padomes direktīva 2003/9/EK (2003. gada 27. janvāris), ar ko nosaka obligātos standartus patvēruma meklētāju uzņemšanai.
- 3) Padomes Direktīva 2004/83/EK (2004. gada 29. aprīlis) par obligātajiem standartiem, lai kvalificētu trešo valstu valstspiederīgos vai bezvalstniekus kā bēgļus vai kā personas, kam citādi nepieciešama starptautiska aizsardzība, šādu personu statusu un piešķirtās aizsardzības saturu.
- 4) Padomes Direktīva 2005/85/EK (2005. gada 1. decembris) par minimālajiem standartiem attiecībā uz dalībvalstu procedūrām, ar kurām piešķir un atņem bēgļa statusu.
- 5) Padomes Regula (EK) Nr. 2725/2000 (2000. gada 11. decembris) par pirkstu nospiedumu salīdzināšanas sistēmas *Eurodac* izveidi, lai efektīvi piemērotu Dublinas Konvenciju.
- 6) Padomes regula (EK) Nr. 343/2003 (2003. gada 18. februāris), ar ko paredz kritērijus un mehānismus, lai noteiktu dalībvalsti, kura ir atbildīga par trešās valsts pilsoņa patvēruma pieteikuma izskatīšanu, kas iesniegts kādā no dalībvalstīm.<sup>29</sup>

## Galvenie tiesību akti Latvijā, kas ietver patvēruma meklētāju un starptautiskās aizsardzības personu sociālās tiesības

### 1. Patvēruma likums,<sup>30</sup> kas nosaka:

- ▶ Vēlmi saņemt bēgļa vai alternatīvo statusu persona ir tiesīga izteikt mutvārdos vai rakstveidā (6. pants 1. punkts).
- ▶ Ja iesniegumu iesniegusi nepilngadīga persona bez pavadības, **bāriņtiesa kopā ar pašvaldības sociālo dienestu, Valsts robežsardzi un PMLP** nekavējoties veic pasākumus, lai meklētu nepilngadīgās personas

<sup>25</sup> LR Tiesībsargs. Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija> (skatīts 21.04.2022.)

<sup>26</sup> ANO Bēgļu aģentūra. Pieejams: <http://www.unhcr.org>

<sup>27</sup> Konvencija par bēgļa statusu. Stājas spēkā 29.10.1997. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/338>

<sup>28</sup> Par 1951. gada 28. jūlija Konvenciju par bēgļa statusu un tās 1967. gada 31. janvāra Protokolu par bēgļa statusu. Stājas spēkā 04.07.1997. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/44222-par-1951gada-28julija-konvenciju-par-begla-statusu-un-tas-1967gada-31janvara-protokolu-par-begla-statusu>

<sup>29</sup> Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde. Pieejams: <https://www.pmlp.gov.lv/lv/starptautiskie-noteikumi> (skatīts 02.10.2022.)

<sup>30</sup> Patvēruma likums. Stājas spēkā 19.01.2016. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278986-patveruma-likums>

ģimenes locekļus, un noskaidro, kādas ir šīs personas iespējas atgriezties ģimenē. Bāriņtiesa nekavējoties lemj par aizbildņa iecelšanu nepilngadīgai personai bez pavadības (7. pants 5. punkts).

- ▶ Patvēruma meklētāja tiesības (11. pants) un pienākumus (12. pants).
- ▶ Iesnieguma izskatīšanu un lēmumu par bēgļa vai alternatīvā statusa piešķiršanu vai lēmumu par atteikumu piešķirt bēgļa vai alternatīvo statusu (32. pants).

2. **MK noteikumi Nr. 302** “Noteikumi par vienreizējo finansiālo atbalstu un pabalstu uzturēšanās izmaksu segšanai bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai”,<sup>31</sup> pieņemti 2017. gada 6. jūnijā, – nosaka vienreizējā finansiālā atbalsta un pabalsta uzturēšanās izmaksu segšanai apmēru bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai, kā arī atbalsta un pabalsta piešķiršanas, izmaksas, izmaksas apturēšanas un pārtraukšanas nosacījumus un kārtību.

3. 2015. gada 2. decembrī tika pieņemts Ministru kabineta rīkojums Nr. 759 “**Rīcības plāns personu, kurām nepieciešama starptautiskā aizsardzība, pārvietošanai un uzņemšanai Latvijā**”,<sup>32</sup> kura īstenošanā iesaistījās valsts, pašvaldību un nevalstiskās organizācijas.

Ievērojot iepriekš minēto tiesību aktu, Latvija kā ES dalībvalsts uzņemas saistības kopumā no trešajām valstīm un ES dalībvalstīm pārvietot 776 personas<sup>33</sup> no Grieķijas un Itālijas, kuru dzīvesvieta iepriekš bijusi Sirija un Eritreja, un kurām nepieciešama starptautiskā aizsardzība saskaņā ar Eiropas Savienības pārvietošanas programmu. Tomēr ES pārvietošanas programmas ietvaros Latvija savas saistības izpildīja apmēram 70% ietvaros.

### 5.3.2. KOPIĢAIS UN ATŠĶIRĪGAIS ATBALSTA NODROŠINĀJUMS PĒC BĒGLA VAI ALTERNATĪVĀ STATUSA IEGŪŠANAS PILNGADĪGAI UN NEPILNGADĪGAI PERSONAI

1. *tabula.* Kopīgais un atšķirīgais pēc bēgļa vai alternatīvā statusa iegūšanas (pilngadīga persona)<sup>34</sup>

Bēgļa statuss: pilngadīga persona	Persona ar alternatīvo statusu: pilngadīga persona
PMLP sniedz informāciju par tiesībām un pienākumiem, kas attiecas uz piešķirto statusu, valodā, kuru tā saprot, vai valodā, kuru ir pamats uzskatīt par tai saprotamu.	
Izniedz ceļošanas dokumentu, kas vienlaikus ir arī bēgļa personu apliecinošs dokuments. Persona nodod PMLP glabāšanā visus viņa rīcībā esošos ārvalstīs izsniegtos personu apliecinošos un ceļošanas dokumentus.	Alternatīvo statusu ieguvušai personai, kura nevar saņemt iepriekšējās mītnes zemes izsniegtu ceļošanas dokumentu, izsniedz ceļošanas dokumentu, kas vienlaikus ir arī personu apliecinošs dokuments.

<sup>31</sup> MK noteikumi Nr. 302 “Noteikumi par vienreizējo finansiālo atbalstu un pabalstu uzturēšanās izmaksu segšanai bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai”. Stājas spēkā 09.06.2017. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291311-noteikumi-par-vienreizejo-finansialo-atbalstu-un-pabalstu-uzturesanas-izmaksu-segsanai-beglim-un-alternativo-statusu-ieguvusai>

<sup>32</sup> MK rīkojums Nr. 759 “Rīcības plāns personu, kurām nepieciešama starptautiskā aizsardzība, pārvietošanai un uzņemšanai Latvijā”. Stājas spēkā 02.12.2015. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278257-ricibas-plans-personu-kuram-nepieciessama-starptautiska-aizsardziba-parvietosanai-un-uznemsanai-latvija>

<sup>33</sup> Konkrētais Latvijai uzņemamo personu skaits tika aprēķināts, pamatojoties uz Eiropas Komisijas piedāvāto formulu, kurā tiek ņemts iedzīvotāju skaits (40 %), IKP (40 %), iepriekšējo patvēruma pieprasījumu vidējais skaits (10 %), bezdarba līmenis (10 %) (pēdējo divu kritēriju īpatsvars nevar pārsniegt 30% no IKP un iedzīvotāju skaita īpatsvara).

<sup>34</sup> MK noteikumi Nr. 302 “Noteikumi par vienreizējo finansiālo atbalstu un pabalstu uzturēšanās izmaksu segšanai bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai”. Stājas spēkā 09.06.2017. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291311-noteikumi-par-vienreizejo-finansialo-atbalstu-un-pabalstu-uzturesanas-izmaksu-segsanai-beglim-un-alternativo-statusu-ieguvusai>

Tiek izsniegta <b>pastāvīgās uzturēšanās atļauja</b> , pārreģistrāciju veicot pēc pieciem gadiem.	Tiek izsniegta <b>termiņuzturēšanās atļauja uz vienu gadu</b> ar iespēju termiņuzturēšanās atļauju pagarināt uz gadu, ja statusa saņēmējs ievēro noteiktos dokumentu iesniegšanas termiņus un vēl joprojām pastāv apstākļi, kuri ir par pamatu statusa saglabāšanai.
Ir tiesības saņemt: 1) vienreizējo finansiālo <b>atbalstu</b> un 2) <b>pabalstu</b> uzturēšanās izmaksu segšanai.	
<b>Vienreizējo finansiālo atbalstu</b> bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai piešķir un izmaksā PMLP, pamatojoties uz personas iesniegumu, kas iesniegts viena mēneša laikā no dienas, kad pieņemts lēmums par bēgļa vai alternatīvā statusa piešķiršanu. Atbalstu par nepilngadīgu personu ir tiesīgs pieprasīt un saņemt viens no vecākiem vai tās likumiskais pārstāvis, uzrādot dokumentu, kas apliecina likumiskās tiesības pārstāvēt nepilngadīgo personu.	
<b>Atbalsta</b> apmērs: pilngadīgai personai – <b>278,00</b> euro; ja personas ir laulātie, tad vienai personai – <b>278,00</b> euro, otrai personai – <b>194,00</b> euro, nepilngadīgai personai – <b>194,00</b> euro.	
<b>Pabalsta</b> apmērs mēnesī: pilngadīgai personai – <b>139,00</b> euro; ja personas ir laulātie, tad vienai personai – <b>139,00</b> euro, otrai personai – <b>97,00</b> euro; nepilngadīgai personai – <b>97,00</b> euro. Pabalstu par nepilngadīgu personu ir tiesīgs pieprasīt un saņemt viens no vecākiem vai tās likumiskais pārstāvis, uzrādot dokumentu, kas apliecina likumiskās tiesības pārstāvēt nepilngadīgo personu. Pabalsta izmaksas periodā persona, sasniedzot pilngadību, ir tiesīga atlikušo laikposmu saņemt pabalstu kā pilngadīga persona. Šādā gadījumā VSAA iesniedz jaunu iesniegumu par pabalsta piešķiršanu. Pabalstu bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai piešķir no dienas, kad Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai iesniegts iesniegums par pabalsta piešķiršanu.	
Bēglim ir tiesības saņemt pabalstu <b>10 mēnešus 12 mēnešu periodā</b> no bēgļa statusa iegūšanas dienas.	Alternatīvo statusu ieguvušai personai ir tiesības saņemt pabalstu <b>septiņus mēnešus 12 mēnešu periodā</b> no alternatīvā statusa iegūšanas dienas.
Ja bēglis vai alternatīvo statusu ieguvusi persona strādā, <b>pabalstu maksā ne ilgāk par trim mēnešiem</b> no dienas kopš darba ņēmēja vai pašnodarbinātā statusa iegūšanas.	

2. tabula. Kopīgais un atšķirīgais pēc bēgļa vai alternatīvā statusa iegūšanas (nepilngadīga persona)<sup>35</sup>

<b>Bēgļa statuss: nepilngadīga persona</b>	<b>Persona ar alternatīvo statusu: nepilngadīga persona</b>
PMLP sniedz informāciju par tiesībām un pienākumiem, kas attiecas uz piešķirto statusu, valodā, kuru tā saprot, vai valodā, kuru ir pamats uzskatīt par tai saprotamu.	
Tiek nodrošinātas iespējas iegūt izglītību valsts valodā valsts vai pašvaldības izglītības iestādē.	
Vienreizējo finansiālo atbalstu bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai piešķir un izmaksā PMLP, pamatojoties uz personas iesniegumu, kas iesniegts viena mēneša laikā no dienas, kad pieņemts lēmums par bēgļa vai alternatīvā statusa piešķiršanu. Atbalstu par nepilngadīgu personu ir tiesīgs pieprasīt un saņemt viens no vecākiem vai tās likumiskais pārstāvis, uzrādot dokumentu, kas apliecina likumiskās tiesības pārstāvēt nepilngadīgo personu.	
<b>Atbalsta</b> apmērs: nepilngadīgai personai – <b>194,00</b> euro.	
<b>Pabalsta</b> apmērs mēnesī: nepilngadīgai personai – <b>97,00</b> euro. Pabalstu par nepilngadīgu personu ir tiesīgs pieprasīt un saņemt viens no vecākiem vai tās likumiskais pārstāvis, uzrādot dokumentu, kas apliecina likumiskās tiesības pārstāvēt nepilngadīgo personu.	

<sup>35</sup> Turpat.

---

Pabalsta izmaksas periodā persona, sasniedzot pilngadību, ir tiesīga atlikušo laikposmu saņemt pabalstu kā pilngadīga persona. Šādā gadījumā VSAA iesniedz jaunu iesniegumu par pabalsta piešķiršanu. Pabalstu bēglim un alternatīvo statusu ieguvušai personai piešķir no dienas, kad Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai iesniegts iesniegums par pabalsta piešķiršanu.

---

Bēglim ir tiesības saņemt pabalstu **10 mēnešus 12 mēnešu periodā** no bēgļa statusa iegūšanas dienas.

Alternatīvo statusu ieguvušai personai ir tiesības saņemt pabalstu **septiņus mēnešus 12 mēnešu periodā** no alternatīvā statusa iegūšanas dienas.

---

Ja bēglis vai alternatīvo statusu ieguvusī persona strādā (personas dzīves posms no 15 gadu vecuma), **pabalstu maksā ne ilgāk par trim mēnešiem** no dienas kopš darba ņēmēja vai pašnodarbinātā statusa iegūšanas.

---

### 5.3.3. KLAUSIETIES! SKATIETIES!

#### *Video*

##### “Refugees, Migrants, Asylum-Seekers: Who Are They?”

Videomateriālā tiek skaidrots, kas ir bēglis; ka bēglis vienmēr būs migrants; kāda ir atšķirība starp bēgli un ekonomisko migrantu. Angļu valodā, ilgums 3:50 minūtes.



Pieejams šeit:  <https://www.youtube.com/watch?v=BbLKSMUO9XI>

#### *Filmas*

“**They Were The First**” (Viņi bija pirmie). Kaspars Goba, Ieva Goba, ELM MEDIA, 2013. Ilgums 47:39.

Ieskats situācijas risināšanā no dažādu valsts institūciju un nevalstisko organizāciju puses ar pirmajiem bēgļiem Latvijā, kuri ieradās no Somālijas. Filmā atspoguļotas bēgļu iekļaušanās grūtības Latvijas sabiedrībā, to pārvarēšana un atbalsta mehānismi, kā arī Latvijas sabiedrības izpratne par patvēruma meklētājiem un starptautiskās aizsardzības lūdzējiem.



Pieejams šeit:  <https://vimeo.com/121981957>

“**Bēgļi. Patvēruma Latvijā**”. Daina Jāņkalne, 2009. Ilgums 25:12 minūtes.

Filma pieejama DVD diskā biedrībā “Patvēruma “Drošā māja””

“**Bēgļiem ir sejas**”. Guntis Bojārs, 2016. Ilgums 25:37 minūtes.

Dokumentālo filmu cikls «Bēgļiem ir sejas» stāsta par bēgļiem dažādos laikos – gan par 1944. gada notikumiem, kad no Latvijas bēgļu gaitās devās apmēram 170 tūkstoši cilvēku, gan par mūsdienām – bēgļiem no Sirijas un Eritrejas. Ko nozīmē dzīvot svešumā, kā veidojas šo cilvēku identitāte, kādi ir viņu sapņi? Un vai bēglis ir zīmogs uz visu atlikušo dzīvi?



Pieejams šeit:  <https://replay.lsm.lv/lv/ieraksts/lv/82338/begliem-ir-sejas-dokumentala-filma>

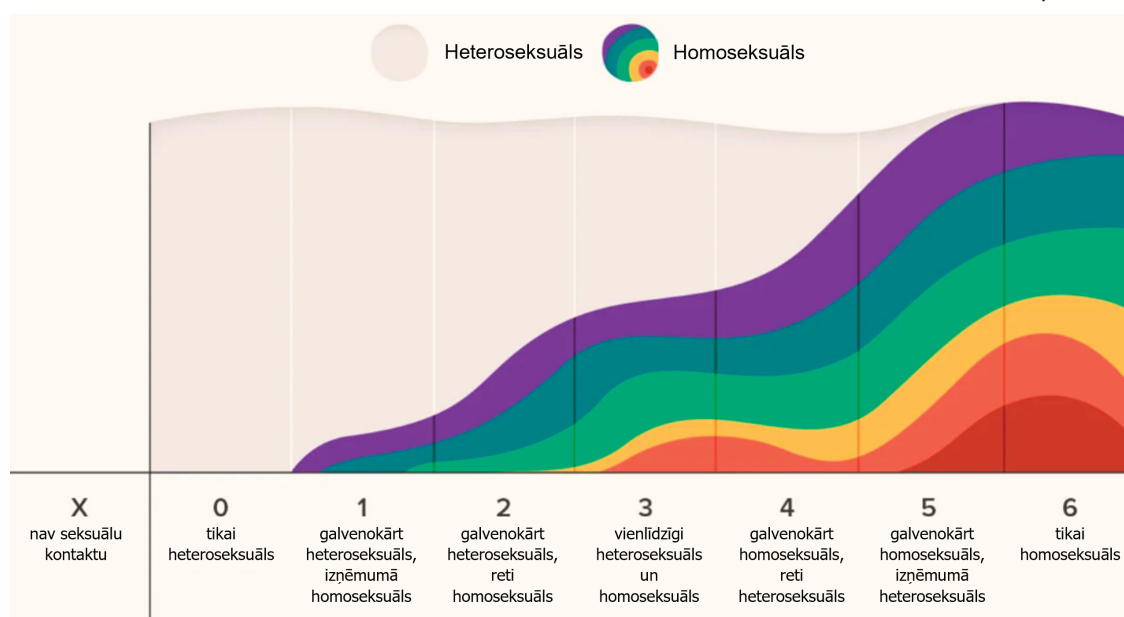
## 5.4. SEKSUĀLO MINORITĀŠU PĀRSTĀVJI

### 5.4.1. LGBT+ KOPIENAI NOZĪMĪGI NOTIKUMI

Seksuālo minoritāšu kopienas vēsturiskā attīstība un sociālā iekļaušana ir labi dokumentēta Amerikas Savienotajās Valstīs. LGBT personu cīņa par savu tiesību atzīšanu vēsturiskā skatījumā tiek raksturota kā “apspiešanas un pretestības vēsture”. Vēsturiski homoseksuāla uzvedība tika uzskatīta par grēku un izlaidību, noziegumu, garīgu slimību, tādēļ seksuālo minoritāšu pārstāvji piedzīvojoši vajāšanu, izstumšanu, izolēšanu, nogalināšanu, pakļaušanu nežēlīgām piespiedu medicīniskām un psihoterapeitiskām ārstēšanas metodēm, lai to mainītu. LGBT personu dzīves pētījumi notiek kopš 1950. gadiem, kas ir bijis pamats labvēlīgām izmaiņām. Sākot ar 1970. gadiem, pieauga LGBT kopienas aktivitātes, veidojās organizācijas, apvienības. 1980. gados uzmanība tika pievērsta LGBT kopienas cīņai ar HIV un AIDS. 1990. gados aktuāla kļuva vecāka loma LGBT ģimenēs, tika uzsvērtas lesbiešu un geju laulību tiesības. Taču trīs nozīmīgi notikumi radīja labvēlīgu apvērsumu LGBT kopienas vēsturē – Dr. A. Kinseja un Dr. E. Hūkeres zinātniskie pētījumi, kā arī Stounvellas nemieri.

20. gadsimta 40.–50. gados ASV aizsākās pētījumi par seksuālās uzvedības paradumiem. Par revolucionāru uzskata **Dr. Alfreda Kinseja (Alfred Kinsey) pētījumu par vīriešu un sievietes seksuālo uzvedību, kas sagrāva pieņēmumu par heteroseksualitāti** kā vienīgo pastāvošo seksuālās uzvedības veidu. Pētījums bija nozīmīgs cilvēka seksualitātes izpētē un atklāja, ka pastāv seksuālās uzvedības un pievilcības dažādība. Pamatojoties uz pētījuma informāciju, A. Kinsejs izveidoja heteroseksuālo – homoseksuālo vērtējuma skalu jeb cilvēku seksuālās orientācijas daudzveidības spektru. A. Kinseja pētījums sašķobīja tradicionālas uzskatu sistēmas un aizsāka tālākus pētījumus. Kā minēts “*Harper’s Magazine*” (1947)<sup>36</sup> rakstā: “Tādiem terminiem kā nenormāls, nedabisks, pārmērīgi seksuāls vai nepietiekami seksuāls, kā tas tiek lietots mūsu juridiskajos un morālajos kodeksos, ir maz ticamības, ņemot vērā profesora Kinseja atklāsmes.” Kinseja skalā (skatīt 1. attēlu) attēloti septiņi cilvēku seksuālās uzvedības izpausmju veidi: *x* – nav seksuālu kontaktu; 0 – izteikti heteroseksuāls; 1 – predomināti heteroseksuāls, izņēmuma kārtā homoseksuāls; 2 – predomināti heteroseksuāls, atsevišķā situācijā homoseksuāls; 3 – vienlīdzīgi heteroseksuāls un homoseksuāls (biseksuāls); 4 – predomināti homoseksuāls, atsevišķā situācijā heteroseksuāls; 5 – predomināti homoseksuāls, izņēmuma kārtā heteroseksuāls; 6 – izteikti homoseksuāls.

1. attēls. Kinseja skala



<sup>36</sup> Deutch, A. The Sex Habits of American Men. *Harper's magazine*. 1947. December. Pieejams: <https://kinseyinstitute.org/pdf/Harpers1947.pdf>



20. gadsimta 50.–60. gados amerikāņu psiholoģijas profesore Kalifornijas Universitātē Dr. Evelina Hūkere (*Evelyn Hooker*) publicēja **zinātniski pamatotu pētījumu, kas apstiprināja, ka homoseksualitāte nav garīga slimība**.<sup>37</sup> E. Hūkere klīniskā pētījumā (1956) veica trīs standarta personības testus divām kontrolgrupām: 30 heteroseksuāliem vīriešiem un 30 homoseksuāliem vīriešiem. Pētījuma eksperti nekonstatēja nozīmīgas atšķirības starp abu grupu testu rezultātiem un nevarēja pateikt, kurš tests pieder homoseksuālai, kurš heteroseksuālai personai. Šis atklājums izraisīja apvērsumu psihologu un psihiatru aprindās un vainagojās ar lielu uzvaru – 1973. gadā Amerikas Psihiatru asociācija izslēdza homoseksualitāti kā psihopatoloģiju no Slimību diagnostikas rokasgrāmatas.

Jūnijs ir atzīts par LGBT lepnuma mēnesi par godu **Stounvellas (Stonewall) nemieriem** 1969. gada jūnijā Ņujorkā. Šis notikums tiek uzskatīts par LGBT atbrīvošanas kustības **dzimšanas brīdi un praida** (angļu val. *pride* – ‘lepns’) **gājienu sākumu**. Nemieri sākās geju bārā 1969. gada 28. jūnija rītā kā spontāna pretošanās policijas arestiem un regulārai vardarbībai pret dažādām seksuālām minoritātēm. Nemieri ilga vairākas dienas, un nozīmīgākais bija dažādu seksuālo minoritāšu apvienošanās, lai pārtrauktu pret sevi vērstu vardarbību. Mūsdienās praidis ir kļuvis par cilvēktiesību pasākumu, kas simboliski nozīmē – kļūšanu redzamiem, lepnumu par sevi, dažādības pieņemšanu, nevienlīdzības un naida pārtraukšanu.

#### 5.4.2. LGBT SIMBOLS – VARAVĪKSNES KAROGS

Varavīksnes karogs (skatīt 2. attēlu) ir starptautiskās LGBT kopienas lepnuma simbols.

2. attēls. Varavīksnes karogs



Karoga autors ir Sanfrancisko mākslinieks Gilberts Beikers (*Gilbert Baker*). Beikers uzskatīja, ka karogs būs visspēcīgākais lepnuma simbols ar nozīmi – “*kļūt redzamiem, dzīvot patiesībā, izkļūt no meliem un izlikšanās, parādīt, ka esmu tāds, kāds es esmu*”.<sup>38</sup> Karogs tika veidots no 8 krāsām, kas simbolizē kopienas dažādību, atbrīvošanās kustību un cerību. Pirmais varavīksnes karogs plīvoja 1978. gada 25. jūnijā Sanfrancisko geju brīvības dienas parādē. 1979. gadā rozā krāsas līniju noņēma, jo nebija iespējams šādu krāsu izgatavot rūpnieciski. Tirkīzzilo krāsu Beikers izņēma pats, tā izveidojās pazīstamais 6 krāsu varavīksnes karogs. Dažādās krāsas atspoguļo gan LGBTQ kopienas daudzveidību, gan vienotību. Katrai no krāsām ir sava nozīme: sarkans – dzīvība, oranžs – dziedināšana, dzeltens – saule, zaļš – daba, zils – harmonija un violets – gars.

<sup>37</sup> Milar, S. K. *The myth buster*. 2011. Pieejams: <https://www.apa.org/monitor/2011/02/myth-buster>

<sup>38</sup> Gonzalez, N. How did the Rainbow Flag become a symbol of LGTB pride. Pieejams: <https://www.britannica.com/story/where-did-the-word-hippie-come-from>

### 5.4.3. KLAUSIETIES! SKATIETIES!

#### Podkāsts jeb raidieraksts “Viens no mums”

Raidījumu cikls (15 epizodes), kur notiek sarunas ar LGBT+ kopienas pārstāvjiem par viņu stāstiem un pieredzi. Epizodes ilgums vidēji 30–50 minūtes.

🏠 <https://skalak.rsu.lv/podkasti/viens-no-mums-lgbt-podkasts>

#### LTV\_16plus. Dokumentālie stāsti “Ārā”

Raidījumu cikls (4 epizodes), kurās ir LGBT jauniešu pieredzes stāsti.

“Ārā” 1. epizode. Ilgums 11:25 minūtes.



Pieejams šeit:

🏠 <https://www.youtube.com/watch?v=7W7G7rUsIEk&list=RDCMUCNMrfafwXD2XKeeQOyfkFCw&index=3>

“Ārā” 2. epizode. Ilgums 11:17 minūtes.



Pieejams šeit:

🏠 <https://www.youtube.com/watch?v=Jc4qMPVoU2Y&t=529s>

“Ārā” 3. epizode. Ilgums 11:47 minūtes.



Pieejams šeit:

🏠 [https://www.youtube.com/watch?v=Ced2VH48\\_AM&t=4s](https://www.youtube.com/watch?v=Ced2VH48_AM&t=4s)

“Ārā” 4. epizode. Ilgums 11:28 minūtes.



Pieejams šeit:

🏠 <https://www.youtube.com/watch?v=mmubPDAwec8>

#### Filmas

##### Dokumentālā īsfilma “Tu neesi viens”

Aiga Baikova, Ieva Sarmaņa, 2020. Ilgums 53 minūtes.

Dokumentālā īsfilma “LGBT Tu neesi viens” veidota kā sociāls projekts, kas vērs sabiedrības uzmanību uz mobingu, īpaši LGBT kustības pārstāvju virzienā.



Pieejams šeit:

🏠 <https://www.youtube.com/watch?v=IRi57I4DIZk>

## Dokumentālā filma “Homo@lv”

Kaspars Goba, 2010. Ilgums 1 stunda 11:04 minūtes.

Filma “Homo@lv” tapusi piecu gadu laikā un sniedz ieskatu Rīgas Praidā (“Draudzības dienu”) vēsturē no idejas pirmsākuma līdz Baltijas Praidā organizēšanai 2010. gadā.



Pieejams šeit: <http://kasparsgoba.com/homolv/>

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS AVOTI

1. Deutch, A. The Sex Habits of American Men. *Harper's magazine*. December, 1947. Pieejams: <https://kinseyinstitute.org/pdf/Harpers1947.pdf>
2. Mallon, G.P. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) Families and Parenting. *Encyclopedia of Social Work*. Online Publications Date: Jun 2013. DOI10.1093/acrefore/9780199975839.013.158
3. Making gay history. Pieejams: <https://makinggayhistory.com/podcast/episode-1-4/>
4. Milar, S. K. *The myth buster*. 2011. Pieejams: <https://www.apa.org/monitor/2011/02/myth-buster>
5. Gonzalez, N. *How did the Rainbow Flag become a symbol of LGTB pride*. Pieejams: <https://www.britannica.com/story/how-did-the-rainbow-flag-become-a-symbol-of-lgbt-pride>
6. The Kinsey Scale. Pieejams: <https://kinseyinstitute.org/research/publications/kinsey-scale.php>
7. LGBTQ terms and symbols glossary. Pieejams: <https://www.matthewshepard.org/resources/lgbtq-terms-and-symbols-glossary/>

## 5.5. ETNISKO MINORITĀŠU PĀRSTĀVJI – ROMI

### 5.5.1. ROMU KAROGS UN HIMNA

Romiem nav savas nacionālās valsts. Romiem ir savs karogs (skatīt 3. attēlu). Tas tika oficiāli pieņemts Pirmajā Vispasaules romu kongresā 1971. gadā. 8. aprīlis tiek atzīmēts kā Starptautiskā romu diena.

3. attēls. Romu karogs



Zilā josla karogā simbolizē debesis kā fiziskā, tā garīgā izpratnē. Zaļā josla ir norāde uz zemi – spēcīgu, zaļojošu, augošu. Sarkanais rats norāda uz kustību, progresu un kalpo kā liecība romu vēsturiski nomadiskajam dzīvesveidam – “uz riteņiem”. 16 spieķu rats ir atsauce uz romu izcelsmi – cilvēka dzīves ritējumu cauri vairākiem mūžiem pretī apgaismībai, ko sasniegt palīdz balsta spieķi jeb ētikas principi.

Romiem ir sava himna – Jarko Jovanoviča (*Jarko Jovanović*) komponētā dziesma „*Gelem, gelem*” (izrunā – *Dželem, dželem*, tulkojumā latviski – ‘Es gāju, es gāju’), liecinot par romu tālajiem ceļiem plašajā pasaulē, kam nekad nebūs gala. Galvenā romu himnas pamatiezīme ir tā, ka tajā nav stingri noteiktas melodijas un ir lielas muzikanta individuālās improvizācijas iespējas. Pastāv himnas teksta vairāki varianti, kuros sakrīt tikai pirmais pants un piedziedājums, bet visus šos variantus atzīst romu pilsoniskā sabiedrība.

Noklausies romu himnu (ilgums 4 minūtes) un izlasi himnas teksta tulkojumu latviešu valodā:



Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=Hoo3e6sgok8>

Oriģinālteksts romu dialektā

*Gelem, gelem, lungone dromensa  
Maladilem bakhtale Romensa  
A Romale, katar tumen aven,  
E tsarensa bakhtale dromensa?  
A Romale, A Chavale*

*Sas vi man yekh bari familiya,  
Mundardyas la e Kali Legiya  
Aven mansa sa lumnyake Roma,  
Kai putardile e Romane droma  
Ake vriama, usti Rom akana,  
Amen khutasa misto kai keresa  
A Romale, A Chavale*

*Puter Devla le parne vudara  
Te shai dikhav kai si me manusha  
Pale ka zhav lungone dromendar  
Thai ka phirav bakhtale Romensa  
A Romalen, A chavalen*

*Opre Rroma, si bakht akana  
Aven mansa sa lumnyake Roma  
O kalo mui thai e kale yakha  
Kamav len sar e kale drakha  
A Romalen, A chavalen.*

Brīvs tulkojums, ko veikusi romu biedrība  
“Zora – 7”

Es gāju, es gāju garus ceļus.  
Satiku liksmos romus.  
Ai, romi, no kurienes nākdami,  
Ar teltīm, ceļā slietām, laimīgām?  
Ai, romi, ai, jaunie romi!

Reiz man bija plaša dzimta,  
Melnais Leģions to nīdēja.  
Nāciet man līdz, pasaules romi,  
Jo romiem ceļi nu atvērti.  
Ir laiks – celieties romi,  
Mūsu darbi mūs pacels jo augstu!  
Ai, romi, ai, jaunie romi!

Atver, Dievs, baltās durvis,  
Lai redzu, kur mani ļaudis...  
Nāciet vēlreiz mērot šos ceļus  
Kopā ar liksmajiem romiem!  
Ai, romi, ai, jaunie romi!  
Celieties, romi, ir laiks!

Nāciet man līdz, visas pasaules romi!  
Tumšām sejām un tumšajām acīm –  
Es to alkstu kā tumšo vīnogu!  
Ai, romi, ai, jaunie romi!

## 5.5.2. ROMU SAKĀMVĀRDI

- ▶ Dievs redz visu, bet nestāsta to nevienam.
- ▶ Ja strauts neseko tev, seko tu strautam.
- ▶ Kā pasaule mainās! Šodien medus, rīt – sīpols.
- ▶ Ne jau viss, kas apaļš, ir ābols.
- ▶ Ja zirgs ir beigts, vari mest projām arī seglus.
- ▶ Ko vējš atnesis, to tas drīz aiznesīs.
- ▶ Veselība ir labāka par naudu un godu.
- ▶ Skopuļa zupa nedod sātu.
- ▶ Tukšais vēders negrib dejot, pilnais nejaudā.