



DAŽĀDĪBAS KOMPASS 2023

PĒTĪJUMS PAR DISKRIMINĀCIJAS SITUĀCIJU
DARBA VIETĀS LATVIJĀ

2023



Sabiedrības integrācijas
fonds



KANTAR

PATEICĪBAS

Pateicamies par atsaucību visiem intervētajiem darba devējiem, foksugrupu diskusiju dalībniekiem un iesaistītajiem ekspertiem.

Īpašu pateicību par sniegto atbalstu pētījuma īstenošanā vēlamies izteikt ekspertiem, kas bija gatavi ieguldīt savu laiku un enerģiju, lai dalītos viedoklī un priekšlikumos:

- **Kristīnei Dupatei**, Latvijas Universitātes asociētai profesorei, pretdiskriminācijas ekspertei;
- **Dacei Helmanei**, ilgtspējas aktivistei, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītājai;
- **Dainim Gašpuitim**, SEB bankas ekonomistam;
- **Pēterim Jurčenko**, iniciatīvas Piekļūstamība.lv autoram, darba vides un procesu pieejamības ekspertam;
- **Inesei Lazdai - Mazulai**, konsultantei un apmācību trenerei dažādības vadības jautājumos;
- **Agnesei Lācei**, Domnīcas "Sabiedriskās politikas centrs PROVIDUS" migrācijas un integrācijas vadošai pētniecei;
- **Sanitai Osipovai**, Latvijas Universitātes profesorei, juristei;
- **Aivitai Putniņai**, Latvijas Universitātes asociētai profesorei, sociālantropoloģei;
- **Paulam Raudsepam**, galvenā redaktora pienākumu izpildītājam žurnālā "Ir";
- **Inetai Rezevskai**, LR Tiesībsarga Sociālo, ekonomisko un kultūras tiesību nodaļas vadītājai;
- **Ivaram Vanadziņam**, RSU Darba drošības un vides veselības institūta vadītājam;
- **Kasparam Zālītim**, cilvēktiesību aktivistam, Latvijas Dažādības hartas dibinātājam un vadītājam;
- **Maritai Zitmanei**, Latvijas Universitātes asociētai profesorei, dzimumu līdztiesības ekspertei.

KOPSAVILKUMS

"Dažādības kompass 2023" ir visaptverošs pētījums par aktuālo situāciju diskriminācijas jomā Latvijas darba vidē, kas iecerēts kā regulāra Sabiedrības integrācijas fonda aktivitāte, lai dažādām ieinteresētajām pusēm, tai skaitā, likumdevējam, sniegtu pārskatu gan par sasniegto ceļā uz iekļaujošu sabiedrību, gan nepieciešamajiem uzlabojumiem un atbalsta pasākumiem.

Nolūkā veikt analītisku un datus pamatotu situācijas izvērtējumu, laika posmā no 2022. gada augusta līdz decembrim tika izzināts un analizēts sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu grupu viedoklis, noskaidrots darba devēju vērtējums situācijai, apzināta starptautiskā pieredze dažādības vadībā, kā arī iegūts dažādu jomu ekspertu skatījums un priekšlikumi uzlabojumiem.

Pētījumā sniegts ieskats aktuālajā situācijā diskriminācijas jomā Latvijā, apzināti viedokļi par diskriminācijas cēloņiem, riskiem un izaicinājumiem, kā arī identificēti galvenie iekļaujošas sabiedrības izveidi bremzējošie faktori. Balstoties uz izpēti, eksperti apkopojuši un snieguši priekšlikumus efektīvākajiem risinājumiem iekļaujošas sabiedrības un darba vides attīstīšanai.

SUMMARY

"Diversity Compass 2023" is a comprehensive study on the current situation in the field of discrimination in the Latvian working environment, conceived as a regular activity of the Society Integration Fund, to provide various stakeholders, including the legislator, with an overview of what has been achieved on the way to an inclusive society, as well as necessary improvements and support measures.

To carry out an analytical and data-based assessment, in the period from August to December 2022, the opinions of persons at risk of social exclusion and discrimination were sought and analysed, employers' assessment of the situation was obtained, international experience in diversity management was identified, and experts from various fields were involved to collect their suggestions for improvements.

The study provides insight into the current situation in the field of discrimination in Latvia, includes opinions on the causes, risks, and challenges of discrimination, as well as identifies the main factors inhibiting the creation of an inclusive society. Based on research, experts have compiled and presented the most effective solutions for developing an inclusive society and working environment.

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ

«Компас разнообразия 2023» представляет собой всестороннее исследование текущей ситуации в области дискриминации в рабочей среде Латвии, которое задумано как регулярная деятельность Фонда интеграции общества, чтобы предоставить различным заинтересованным сторонам, в том числе законодателю, обзор того, что было достигнуто на пути к инклюзивному обществу, а также необходимые улучшения и меры поддержки.

В целях проведения аналитической и основанной на данных оценки ситуации в период с августа по декабрь 2022 года было запрошено и проанализировано мнение лиц, подверженных риску социальной изоляции и дискриминации, уточнена оценка ситуации работодателями, выявлен международный опыт управления разнообразием, а также получены предложения от специалистов в различных областях по усовершенствованиям.

Исследование дает представление о ситуации в сфере дискриминации в Латвии, выявляет мнения о причинах, рисках и проблемах дискриминации, а также определяет основные факторы, препятствующие созданию инклюзивного общества. На основе информации, полученной в ходе исследования, эксперты представили предложения по наиболее эффективным решениям для развития инклюзивного общества и рабочей среды.

SATURS

<i>IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI</i>	4
<i>IEVADS</i>	5
<i>1. PĒTĪJUMA IZMANTOTO METOŽU UN PĒTĪJUMA NORISES APRAKSTS</i>	7
1.1. Sabiedrības viedokļa izzināšana	7
1.2. Darba devēju viedokļa izzināšana	9
1.3. Ekspertu iesaiste iegūto datu un faktu analīzē, rekomendāciju izstrādē	11
<i>2. PĒTĀMĀS SITUĀCIJAS TIESISKAIS UN TEORĒTISKAIS SKAIDROJUMS</i>	13
2.1. Diskriminācijas novēršanas regulējums Eiropas Savienībā	14
2.2. Diskriminācijas novēršanas regulējums Latvijā	16
2.3. Dažādības un iekļaušanas vadība	18
2.4. Iekļaujošas darba vides priekšrocības	20
2.5. Nefinanšu ziņošana	21
<i>3. NEVIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES UN DISKRIMINĀCIJAS PIEREDZE SABIEDRĪBĀ</i>	22
<i>4. DARBA DEVĒJU PRAKSE IEKĻAUŠANAS UN DAŽĀDĪBAS VADĪBAS JOMĀ</i>	28
4.1. Latvijas uzņēmumu pieeja	29
4.2. Starptautiskā pieredze	35
4.3. Nefinanšu ziņošanas prakse	37
<i>5. IEGUVUMI UN ŠĶĒRŠĻI IEKĻAUJOŠĀKAI SABIEDRĪBAI UN DARBA VIDEI</i>	39
<i>6. IESPĒJAMIE RĪCĪBAS MODEĻI UN ATBALSTA MEHĀNISMI IEKĻAUJOŠĀKAS SABIEDRĪBAS UN DARBA VIDES ATTĪSTĪBAI</i>	45
6.1. Rekomendācijas politikas veidotājiem	46
6.1.1. Ietekmes izvērtēšanas pienākums likumdošanas procesā	48
6.1.2. Pozitīvie pasākumi	49
6.1.3. Invaliditātes jēdziens	50
6.1.4. Vienlīdzīga darba samaksa	50
6.2. Rekomendācijas politikas īstenotājiem	52
6.2.1. Politikas īstenotāju kompetence	52
6.2.2. Sabiedrības iesaiste	53
6.2.3. Informēšanas pienākums	54
6.2.4. Darba devēju motivācijas pasākumi	56
6.2.5. Atbalsta pasākumi iedzīvotājiem	56
6.3. Rekomendācijas darba devējiem un nodarbinātajiem	57
6.3.1. Izpratnes veidošana un stiprināšana nodarbināto vidū	58
6.3.2. Risinājumi darba devējiem	60
<i>7. GALVENIE SECINĀJUMI</i>	64
<i>IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS</i>	68
<i>PĒTĪJUMA ĪSTENOTĀJI</i>	72
<i>Pielikums Nr.1 Darba devēju aptaujas anketa</i>	73

IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

ANO - Apvienoto Nāciju Organizācija

CSP - Centrālā statistikas pārvalde

ELGE - Eiropas dzimumu līdztiesības institūts (angl. European Institute for Gender Equality)

EK - Eiropas Komisija

ES - Eiropas Savienība

ESG – vides, sociālie un pārvaldības aspekti (angl. environmental, social, governance)

ESF - Eiropas Sociālais fonds

ESOMAR - Eiropas Viedokļu un mārketinga pētījumu biedrība (angl. European Society for Opinion and Marketing Research)

IKP – iekšzemes kopprodukts

LR – Latvijas Republika

LU – Latvijas Universitāte

NVA - Nodarbinātības valsts aģentūra

OECD - Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (angl. Organisation of Economic Cooperation and Development)

RSU – Rīgas Stradiņa universitāte

SIF – Sabiedrības integrācijas fonds

IEVADS

Vienlīdzīgai attieksmei ir ļoti nozīmīga loma ilgtspējīgas sabiedrības attīstībā, jo diskriminācijas negatīvās sekas ir visaptverošas. Piemēram, psiholoģiskā ziņā cilvēkam tiek nodarīts emocionāls kaitējums, jo viņš tiek atstumts un pazemots. Ekonomiskā ziņā šāda “taktika” nozīmē cilvēkresursu optimālu neizmantošanu, bet politiskā – tiek veicināta atsvešināšanās, mazinās uzticēšanās valsts iestādēm, var veidoties dziļi sociālie konflikti.

Neskatoties uz to, ka Latvijā atbilstoši starptautiskām normām tiesību aktu līmenī jau gandrīz trīsdesmit gadus noteikts diskriminācijas aizliegums izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanās jomā, sabiedrībā joprojām pastāv diskriminācija pēc dažādām pazīmēm.

Saskaņā ar 2020. gadā veiktā LR Tiesībsarga pētījuma “Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā” datiem, diskriminācijas līmenis darba vietās Latvijā ir teju nemainīgs kopš 2011. gada. Piemēram:

- katrs trešais strādājošais ir dzirdējis par diskriminācijas gadījumiem savā paziņu lokā;
- ievērojami ir pieaudzis nenoteikto atbilžu īpatsvars (no 2% līdz 15%);
- ir samazinājies tas darba ņēmēju īpatsvars, kuri ir pārliecināti, ka nekad nav saskārušies ar diskriminācijas problēmām.¹

Gan sabiedrībā, gan biznesa vidē jautājumi, kas skar vides, sociālo un pārvaldības jomu, ko bieži apzīmē ar burtu salikumu ESG (no angļu val. - *environmental, social and governance*), kļūst aizvien aktuālāki. Pēdējā desmitgadē klimata pārmaiņas, resursu trūkums, sociālā nevienlīdzība, diskriminācija, dažādas krīzes un konflikti spilgti ilustrē problēmas, ar kurām saskaras mūsdienu sabiedrība. Lai mazinātu šīs negatīvās tendences, tiek sagaidīta aizvien lielāka sabiedrības izpratne par ilgtspējas, tostarp sociālās iekļaušanās jautājumiem, un aktīvāka darba devēju un sabiedrības iesaiste.

“Tas, ka mēs, dzīvojot šķietami modernā sabiedrībā, joprojām esam spiesti risināt ar diskrimināciju saistītos jautājumus, ir absurdi. Lai Latvijā izveidotu iekļaujošu sabiedrību, ir svarīgi veicināt sabiedrībā izpratni par sociālās iekļaušanās jautājumiem, cieņu un saliedētību. Kaut esam to darījuši arī līdz šim, šobrīd redzam, ka mērķa sasniegšanai nepieciešami detalizētāki rīcības modeļi un atbalsta mehānismi.”

Zaiga Pūce, Sabiedrības integrācijas fonda sekretariāta direktore

Ilgstoši īstenojot sabiedrības saliedēšanas politiku, Sabiedrības integrācijas fonds (SIF) ir apzinājis nepieciešamību īstenot analītisku un datus balstītu diskriminācijas situācijas izpēti,

¹ Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā. LR Tiesībsargs, 2020. Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/diskriminacija_darba_vide_2020_petijuma_rezultati_1594374193.pdf.

kas palīdzētu efektīvāk veicināt cieņpilnu attieksmi pret ikvienu Latvijas iedzīvotāju, bet īpaši – dažādām diskriminācijas riskam pakļautajām personām.

Saskaņā ar pētījumu datiem Latvijas iedzīvotāji atšķirīgu attieksmi salīdzinoši visbiežāk piedzīvo darba vidē. Šim aspektam, izstrādājot jaunus diskriminācijas novēršanas mehānismus, SIF plāno pievērst īpaši lielu vērību, jo dažādības atzīšanai ir ļoti nozīmīga loma jebkuras organizācijas izaugsmē, tostarp inovāciju attīstībā, jaunu klientu un partneru piesaistē u.tml., bet līdz ar to arī valsts ekonomiskās izaugsmes veicināšanā.

“Dažādības kompass 2023” ir visaptverošs pētījums par aktuālo situāciju diskriminācijas jomā Latvijas darba vidē, kas iecerēts kā regulāra Sabiedrības integrācijas fonda aktivitāte, lai dažādām ieinteresētajām pusēm, tai skaitā, likumdevējam, sniegtu pārskatu gan par sasniegto ceļā uz iekļaujošu darba vidi un sabiedrību, gan nepieciešamajiem uzlabojumiem un atbalsta pasākumiem.

1. attēls. Pētījuma ziņojumā ietvertais saturs



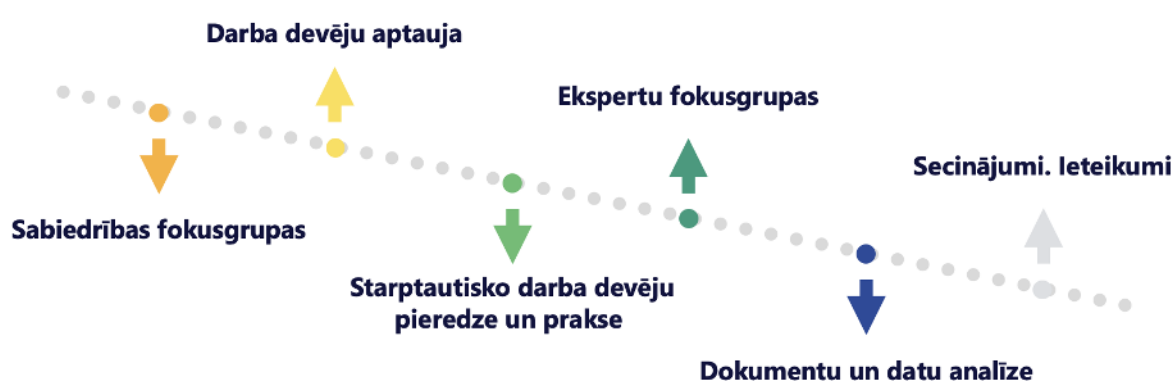
Pētījumu īstenoja SIF sadarbībā ar pētījumu kompāniju “Kantar” (Kantar) un Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu, un tā mērķis bija ar dažādu metožu palīdzību izvērtēt aktuālo situāciju diskriminācijas jomā Latvijā, un, apzinot viedokļus par diskriminācijas cēloņiem, riskiem un izaicinājumiem, identificētu galvenos iekļaujošas sabiedrības izveidi bremsējošos faktorus, kā arī rastu efektīvākos risinājumus šāda sabiedrības modeļa attīstīšanai.

Izpēte noritēja programmas “Nacionāli saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstība” ietvaros, kur papildus paredzēts īstenot mērķtiecīgus atbalsta pasākumus dažādām sabiedrības grupām.

1. PĒTĪJUMA IZMANTOTO METOŽU UN PĒTĪJUMA NORISES APRAKSTS

Nolūkā veikt analītisku un datus pamatotu situācijas izvērtējumu, laika posmā no 2022. gada augusta līdz decembrim tika īstenotas vairākas pētnieciskās aktivitātes (skatīt 2. attēlu): izziņāts un analizēts sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu grupu viedoklis, noskaidrots darba devēju vērtējums situācijai, apzināta starptautiskā pieredze dažādības vadībā, kā arī iegūts dažādu jomu ekspertu – viedokļu līderu skatījums un priekšlikumi situācijas uzlabojumiem.

2.attēls. Izpētes process un izmantotās metodes



Visas izmantotās metodes tika izstrādātas un īstenotas atbilstoši pētniecības profesionālajām (ESOMAR) un ētikas normām.

1.1. Sabiedrības viedokļa izziņāšana

Lai izziņātu dažādu sabiedrības grupu viedokli par līdzšinējo pieredzi, saskaroties ar nevienlīdzīgu attieksmi, diskrimināciju un sociālās atstumtības risku un vēlmēm, iespējām un nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem/aktivitātēm, kas palīdzētu apzināties un aizstāvēt savas tiesības, integrēties sabiedrībā, iekļauties sociālajā dzīvē, t.sk. iesaistīties nodarbinātībā, tika īstenotas sešas fokusgrupu diskusijas.



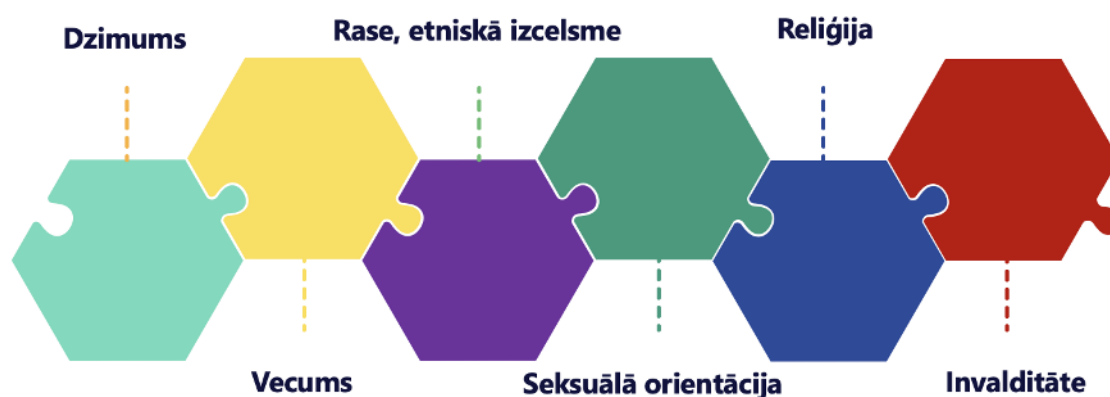
Diskriminācijas riskam pakļautas personas – personu grupas, kuras ir saskārušās ar mazāk labvēlīgu attieksmi, pamatojoties uz dažādām nemaināmām personiskām pazīmēm vai statusu– (piemēram, dzimums, vecums, invaliditāte, etniskā izcelsme, imigranta statuss u.c.), kas nav pamatotas un objektīvi attaisnojamas.²

² Eiropas diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata, 42.-43.lpp., 2018. Pieejams: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_lv.pdf.

Fokusgrupas jeb fokusa grupu diskusijas ir viena no populārākajām kvalitatīvo pētījumu metodēm. fokusa grupu diskusiju priekšrocība ir tāda, ka ar grupas diskusijas palīdzību var salīdzinoši ātri un padziļināti izprast respondentu viedokli un veidu, kā ir veidojies šis uzskats.

Pētnieki sabiedrības grupu viedokļu izzināšanu veica atbilstoši pētniecības profesionālajām un ētikas normām. Pirms diskusiju īstenošanas tika sagatavotas fokusgrupu vadlīnijas, t.sk. jautājumi, kas tika saskaņotas ar Pasūtītāju. Izstrādājot metodoloģiju, fokusgrupu vadlīnijas u.tml. Tikai pieaicināta gan pretdiskriminācijas eksperte Kristīne Dupate, gan eksperte ilgtspējas un iekļaujošas darba vides jautājumos Dace Helmane, kuras palīdzēja arī ar ieteikumiem attiecībā uz labākajiem risinājumiem, lai identificētu un atbilstoši uzrunātu dažādās projektā definētās sabiedrības grupas.

3. attēls. Iedzīvotāju fokusgrupu tēmas



Kopumā tika organizētas 6 fokusgrupas dažādām sabiedrības grupām:

- i. sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam dzimuma dēļ;
- ii. sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam vecuma dēļ;
- iii. sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam rases vai etniskās piederības dēļ;
- iv. sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam seksuālās orientācijas dēļ;
- v. sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam reliģijas dēļ;
- vi. sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautas personas, kuras pakļautas diskriminācijas riskam invaliditātes dēļ.

Veicot dalībnieku atlasī, pētnieki sekoja līdzi, lai katras sabiedrības grupas pārstāvju skaits ir pietiekams un ļauj aptvert pētāmās sabiedrības grupas vajadzību dažādos aspektus un problēmas izpausmes daudzveidību.



Sociālās atstumtības riskam pakļautas personas – personu grupas, kurām ir liegtas vai apgrūtināta iespējas iegūt pietiekamus ienākumus, saņemt dažādus pakalpojumus un preces, kuras ir būtiski nepieciešamas pilnvērtīgai funkcionēšanai sabiedrībā, tās nespēj īstenot savas tiesības un izmantot iespējas, jo pastāv šķēršļi, kas to liedz, piemēram, vides nepieejamība, sabiedrības aizspriedumi, emocionālā un fiziskā vardarbība u.c.³

Fokusa grupu diskusiju laikā profesionālu Kantar grupu moderatoru vadībā tika apzināta ne tikai dažādu sabiedrības grupu līdzšinējā pieredze, bet arī viedoklis par nepieciešamajiem rīcības modeļiem un atbalsta mehānismiem situācijas uzlabošanai. Sarunās liela uzmanība tika veltīta tam, lai noskaidrotu diskriminācijas un sociālās atstumtības riskam pakļauto sabiedrības pārstāvju redzējums par iespējām sekmēt cieņpilnu attieksmi sabiedrībā, iesaisti sociālajā dzīvē, savu tiesību aizstāvībā, iesaistei izglītības un kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā.

1.2. Darba devēju viedokļa izzināšana

Darba devēju viedoklis tika noskaidrots ar kvantitatīvās aptaujas palīdzību. Kā piemērotāko izvēloties CATI metodi jeb telefonintervijas nacionāli reprezentatīvai mērķa grupai – augstākā līmeņa vadītājiem vai personāla vadītājiem, kas pārstāv darba devējus ar 6-199 darbiniekiem.



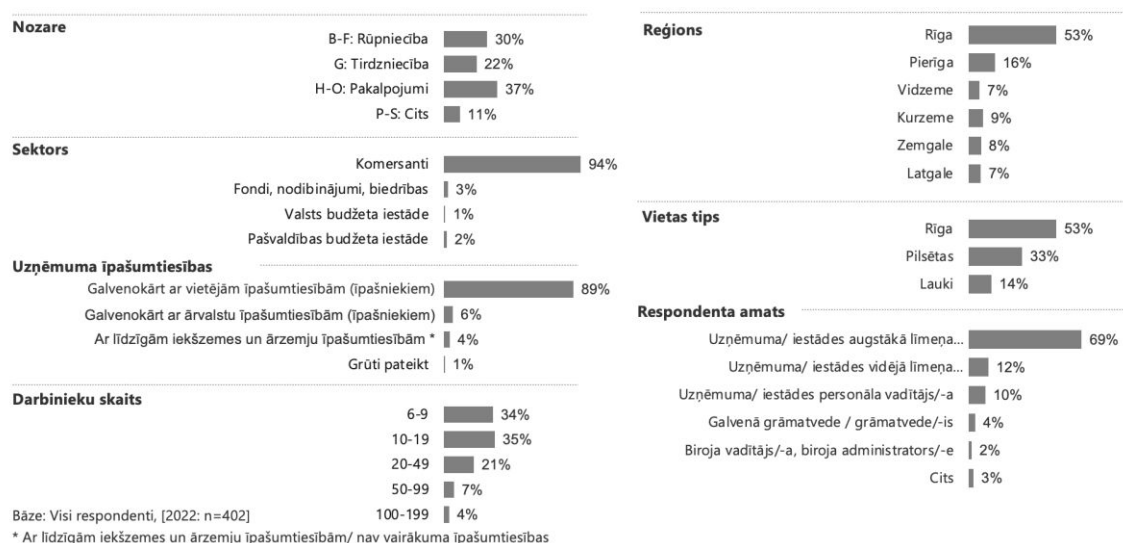
Ar “darba devēju” pētījuma ietvaros tiek saprasts darba devējs kā juridiska persona – privāts uzņēmums vai valsts, vai pašvaldības iestāde, vai biedrība, vai nodibinājums, kas ir reģistrēts Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrā.

Pētnieki izstrādāja izpētes metodoloģiju, kas ļautu pēc iespējas precīzāk izvērtēt darba devēju viedokli par esošajiem šķēršļiem darba vidē un par vēlmēm, iespējām un nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem, kas palīdzētu apzināties iekļaujošas darba vides un dažādības vadības pozitīvo ietekmi, kā arī ieviest un attīstīt dažādības vadības politiku.

Kantar nodrošināja metodoloģijas atbilstību pētniecības profesionālajām un ētikas normām, piesaistot pietiekamu darba devēju skaitu, kas ļauj aptvert pētāmās sabiedrības grupas vajadzību dažādos aspektus un problēmas izpausmes daudzveidību, lai pēc iespējas pilnīgāk atspoguļotu pētāmās problemātikas heterogēno dabu katras mērķa grupas ietvaros un nodrošinātu kvalitatīvāku situācijas izvērtējumu. Aptauja norisinājās laika posmā no 2022. gada 20. oktobra līdz 2022. gada 6. decembrim, kopumā iesaistot 402 darba devēju pārstāvjus.

³ Labklājības ministrija. Situācijas raksturojums. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/situacijas-raksturojums-0>.

4. attēls. Darba devēju aptaujas repondentu profils



Veidojot respondentu izlasi, Kantar aptaujā iekļāva arī tādus darba devējus (bez darbinieku skaita ierobežojuma), kas iepriekšējo 3 gadu laikā bija ieguvuši trešās puses atzinību par iekļaujošas un ilgtspējīgas darba vides esamību, piemēram, Sabiedrības integrācijas fonda kustības “Dažādībā ir spēks” apbalvojuma saņēmējus, biedrības “Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts” iniciatīvas Ilgtspējas indekss zelta un platīna novērtējumu saņēmējus pēdējos 3 gados. Tāpat tika ņemta vērā reģionālā dimensija, lai vēlāk izvērtētu atšķirības starp visiem Latvijas reģionu darba devēju viedokļiem par šķēršļiem un vēlmēm iekļaujošas darba vides veidošanai un dažādības vadības principu ieviešanā.

Telefonintervijas norisinājās latviešu valodā, bet respondentiem bija iespēja izvēlēties un sniegt atbildes arī krievu valodā. Aptaujā tika izmatotas speciāli sagatavotas anketas (skatīt Pielikumu Nr.1), par pamatu izmantojot 2017. gada aptaujas anketu⁴, kas tika pārskatīta un papildināta, piemēram, ar jautājumiem par izaicinājumiem, nodarbinot vai potenciāli vēloties nodarbināt Ukrainas civiliedzīvotājus, kas ieradušies Latvijā kara rezultātā, nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem/ aktivitātēm, kas palīdzētu vai palīdz veidot iekļaujošu darba vidi un cieņpilnas darba attiecības.

⁴ Sabiedrības integrācijas fonds. Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darbavietās Latvijā, 2017. Pieejams: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/148/download>.

5. attēls. Darba devēju aptaujas norise

	Mērķis	Apzināt mērķa grupas dalībnieku viedokļus par šķēršļiem darba vidē, kas līdz šim ir kavējis un apgrūtinājis to spēju īstenot iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principus
	Izlase	Nacionāli reprezentatīva mērķa grupai
	Mērķa grupa	Privāto un valsts uzņēmumu un pašvaldību iestāžu vai biedrību vai nodibinājumu ar 6-199 darbiniekiem B-S darbības nozaru augstākā līmeņa vadītāji vai personāla vadītāji
	Metode	CATI <u>Ad Hoc</u>
	Vidējais intervijas garums	18,71 minūtes
	Laika periods	No 2022. gada 20. oktobra līdz 2022. gada 6. decembrim
	Intervijas valoda	Latviešu vai krievu valoda, pēc respondenta izvēles

Lai noskaidrotu starptautisko darba devēju līdzšinējo pieredzi un praksi dažādības vadības principu iedzīvināšanā, kas savukārt ļautu noteikt piemērotākās, efektīvākās metodes un rīcības modeļus Latvijā, pētnieki izmantoja arī sekundāro datu analīzi un kontentanalīzi.

Šim nolūkam tika izveidota izlase ar starptautiskiem darba devējiem, kuru kopējais darbinieku skaits uzņēmumā ir vairāk kā 500, kuri ilgtermiņā vairāk kā 5 gadus īsteno iekļaujošas un ilgtspējīgas darba vides politiku. Papildus pētnieki izveidoja izlasi ar Latvijas 100 lielākajiem uzņēmumiem pēc darbinieku skaita un apgrozījuma (izmantojot Lursoft pieejamo informāciju), un izskatīja to pieejamos publiskos gada pārskatus, lai noskaidrotu, cik bieži šie darba devēji ir iekļāvuši informāciju par savu sniegumu darba vides jautājumos, tai skaitā, attiecībā uz dažādības vadību un diskriminācijas novēršanu.

Darba devēju viedoklis un labās prakses piemēri atklāti dažādās pētījuma sadaļās, tai skaitā, raksturojot nevienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas pieredzi sabiedrībā. Tāpat gan aptauja, gan esošās prakses izpēte palīdzēja sagatavot priekšlikumus risinājumiem darba vides līmenī un atbalsta pasākumiem darba devējiem.

1.3. Ekspertu iesaiste iegūto datu un faktu analīzē, rekomendāciju izstrādē

Lai vērtētu un verificētu viedokļus, sabiedrības grupu un darba devēju pieredzi un sniegtu rekomendācijas situācijas uzlabojumam un iekļaujošas darba vides attīstībai Latvijā, 2022. gada decembrī tika organizētas trīs fokusgrupas, iesaistot 12 dažādu jomu ekspertus. Diskusiju dalībnieku vidū bija gan akadēmiskās vides pārstāvji, gan dažādības vadības un diskriminācijas novēršanas eksperti, gan speciālisti darba vides un procesu pieejamības jautājumos, kā arī mediju pārstāvis. Veidojot dalībnieku izlasi, pētnieki pievērsa īpašu uzmanību arī dzimumu līdzsvaram gan katrā no diskusijām, gan dalībnieku vidū kopumā.



Dzimumu līdzsvars parasti tiek minēts saistībā ar cilvēkresursiem, sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību visās darba, projektu vai programmu jomās.⁵

Ekspertu diskusijas līdzīgi kā sabiedrības fokusa grupu diskusijas norisinājās profesionāla pētījumu kompānijas Kantar moderatoru vadībā tiešsaistes platformā MS Teams, un katra diskusija ilga vidēji 2 stundas.

Tieši diskusijas formāts un dalībnieku sastāvs bija būtisks faktors, kas pozitīvi ietekmēja gan fokusa grupu dinamiku, gan sekmēja viedokļu daudzveidību.

Sarunas laikā Kantar pārstāves īsi iepazīstināja ekspertus ar sākotnējiem izpētes rezultātiem, tai skaitā, būtiskākajiem darba devēju aptaujas datiem, sabiedrības fokusa grupu diskusiju atziņām, kā arī starptautisko darba devēju pieredzi un praksi. Visās trīs diskusijās īpaša uzmanība tika veltīta sekojošiem jautājumiem:

- viedoklim par diskrimināciju Latvijā kopumā un attieksmi pret noteiktām sabiedrības grupām, tai skaitā, imesliem un lielākajiem izaicinājumiem;
- nepieciešamajiem risinājumiem politikas veidošanas un īstenošanas līmenī.

Ekspertu iesaiste sniedza iespēju salīdzināt skatījumus uz izaicinājumiem un iespējām sabiedrībā un darba vidē Latvijā un pārliicināties, ka kopumā dažādu nozaru speciālisti un viedokļa līderi atzīst diskriminācijas jautājuma aktualitāti Latvijā. Vienlaicīgi ekspertiem bija virkne priekšlikumu risinājumiem, galvenokārt, politikas īstenošanas un darba vietu līmenī. Tas lielā mērā skaidrojams ar iesaistīto speciālistu profilu, jo atlase īpaša vērība tika pievērsta daudzveidībai un bija svarīgi, lai eksperti dalās pēc iespējas dažādākās idejās, tai skaitā, iespējami inovatīvos risinājumos.



DAŽĀDU NOZARU SPECIĀLISTI UN VIEDOKĻA LĪDERI ATZĪST DISKRIMINĀCIJAS JAUTĀJUMA AKTUALITĀTI LATVIJĀ.

Gan pētījuma metodoloģijas izveidē, gan iegūto datu un faktu analīzes laikā aktīvi tika iesaistīta pretdiskriminācijas eksperte, tiesību zinātņu doktore un LU Juridiskās fakultātes asociētā profesore Kristīne Dupate. Kristīne ir arī Eiropas Padomes Sociālo tiesību komitejas locekle un Eiropas Komisijas nacionālā eksperte darba tiesību un dzimumu līdztiesības jomā. Viņas nozīmīgākais pienesums izpētē bija apkopojums priekšlikumiem attiecībā uz izmaiņām politikas līmenī.

2. PĒTĀMĀS SITUĀCIJAS TIESISKAIS UN TEORĒTISKAIS SKAIDROJUMS

Iekļaujošas darba vides izveide trūkstošā darbaspēka apstākļos pēdējos gados ir kļuvusi par vienu aktuālākajām tēmām personālvadības jomā ne tikai pasaulē, bet arī Latvijā. Turklāt dažādība un diskriminācijas novēršana šobrīd ir ne tikai darba devēju, bet arī pētnieku un politikas veidotāju dienaskārtībā. Par to liecina gan plašais pieejamo pētījumu skaits, gan arī tiesiskā regulējuma pieaugums gan globālā, gan Eiropas līmenī.

Diskusijās par ilgtspēju arvien biežāk tiek apgalvots, ka **progresu nevar panākt bez vienlīdzības visiem**. Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam un ilgtspējīgas attīstības mērķu (SDG) galvenais solījums ir “neizslēgt nevienu”. Tas ir ietverts ne tikai 5. ilgtspējīgas attīstības mērķī “Dzimumu līdztiesība”, bet arī 1. mērķī “Novērsta nabadzība”, 10. mērķī “Samazināta nevienlīdzība” un 8. mērķa “Cienīgs darbs un ekonomiskā izaugsme” 5. apakšmērķī “Līdz 2030. gadam nodrošināt pilnvērtīgu un produktīvu nodarbinātību un pienācīgas kvalitātes darbu visām sievietēm un vīriešiem, tostarp jauniešiem un personām ar invaliditāti, un vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu”.



***Dzimumu līdztiesība** - situācija, kad vīriešu un sieviešu loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz de iure līdztiesību, gan uz de facto līdztiesību.⁶*

Līdz ar Eiropas Ekonomiskās Kopienas nodibināšanu 1958. gadā diskriminācijas novēršanas jomā ES institūcijām bija tiesības rīkoties tikai lai nodrošinātu vienlīdzīgu darba samaksu, tomēr ar 1976. gadu diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ tika noteikts attiecībā uz visiem nodarbinātības aspektiem.⁵

Latvijā tiesiskās vienlīdzības (un tā abi elementi – līdztiesības princips un diskriminācijas aizliegums) kā konstitucionālā ranga pamattiesību norma ir noteikta Satversmes 91. pantā: “Visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”.

⁵ Eiropas Padomes Direktīva 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris), par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207&from=EN>; Tagad - Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos 2(1)(b). pants. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/?locale=LV>.

Apzinot un apkopojot būtiskākos tiesību aktus diskriminācijas novēršanas jomā, eksperti secināja, ka **īpaša uzmanība politikas plānošanas un tiesiskajā regulējuma jomā Eiropas Savienībā un Latvijā līdz šim veltīta tādiem aspektiem kā invaliditāte, vecums un dzimumu līdztiesība**, tomēr arvien lielāku aktualitāti iegūst arī jautājumi, kas saistīti ar etnisko izcelsmi, rasi un seksuālo orientāciju, dzimuma identitāti.

2.1. Diskriminācijas novēršanas regulējums Eiropas Savienībā

Par pagrieziena punktu diskriminācijas novēršanas jomā Eiropas Savienībā (turpmāk – ES) uzskatāms 1997. gads, kad Eiropas Kopienas dibināšanas līgumā tika iekļauts jauns pants, proti, 13. pants (patlaban Līguma par Eiropas Savienības darbību 19. pants), ar ko ES Padomi pilnvaroja rīkoties, lai risinātu jautājumus saistībā ar diskrimināciju rases vai etniskās piederības, reliģijas vai pārliecības, vecuma, invaliditātes un seksuālās orientācijas dēļ.⁶ Šis pants 2003. gadā ar Nicas līgumu tika grozīts, lai varētu pieņemt veicināšanas pasākumus. Eiropas sociālo tiesību pīlārs 2017. gadā atkārtoti apliecināja dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju principus.

Līdz šim šajā jomā ir pieņemtas vairākas direktīvas:

- [Rasu vienlīdzības direktīva](#) (2000/43/EK);
- [Nodarbinātības vienlīdzības direktīva](#) (2000/78/EK);
- [Vienlīdzīgas attieksmes direktīva](#) (2006/54/EK), kurā apvienotas vairākas iepriekšējās direktīvas, kas veltītas sievietēm un vīriešu vienlīdzīgām iespējām;
- Direktīva 92/85/EEK ar pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti;⁷
- [Direktīva \(ES\) 2019/1158](#) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, kurā ir plašāks redzējums par aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem.

Eiropas Komisijas (turpmāk arī – Komisija un EK) 2022. gada darba programmā kā vēl nepieņemti prioritāri priekšlikumi tika uzskaitīti sekojoši:

- Komisijas 2012. gada priekšlikums [direktīvai par dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs](#), par kuru 2022. gada jūnijā tika panākta provizoriska vienošanās starp Eiropas Parlamentu un Padomi;

⁶ Eiropas Komisija, 2022. Cīņa pret nabadzību, sociālo atstumtību un diskrimināciju. Pieejams: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lv/sheet/60/cina-pret-nabadzibu-socialo-atstumtibu-un-diskriminaciju>.

⁷ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj/?locale=LV>.

- 2008. gada priekšlikums [direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu attiecībā uz personām ārpus nodarbinātības jomas](#) (Horizontālā Diskriminācijas novēršanas direktīva).

Tāpat Eiropas Komisija 2021. gada martā iepazīstināja ar jaunu [ES stratēģiju invaliditātes jomā 2021.–2030. gadam](#). Tajā ir iekļauti priekšlikumi līdz 2023. gada beigām ieviest jaunu ES invaliditātes karti, iniciatīvas turpināt uzlabot pieejamību saskaņā ar Tīmekļa pieejamības aktu ([Direktīva \(ES\) 2016/2102](#)) un Eiropas Pieejamības aktu ([Direktīva \(ES\) 2019/882](#)) un darbības, kuru mērķis ir nodrošināt, lai personas ar invaliditāti varētu pilnībā piedalīties izglītībā, darbā un demokrātiskajā dzīvē, kā arī baudīt pienācīgus dzīves apstākļus.

Urzulas fon der Leienas vadībā Eiropas Komisija par vienu no savām galvenajām prioritātēm ir noteikusi **Līdztiesības savienības izveidi**, un šajā nolūkā ir izstrādātas vairākas jaunas iniciatīvas. Komisija 2020. gada martā nāca klajā ar jaunu [dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam](#), pamatojoties uz stratēģisko apņemšanos dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam. Savukārt 2021. gada martā EK nāca klajā ar [priekšlikumu direktīvai par darba samaksas pārredzamību un izpildes mehānismiem](#), kuras mērķis bija stiprināt principa “vienāda samaksa par vienādu darbu vīriešiem un sievietēm” piemērošanu.

2020. gada septembrī tika ierosināts jauns [ES rasisma apkarošanas rīcības plāns 2020.–2025. gadam](#). Tas ietver apņemšanos ziņot par Rasu vienlīdzības direktīvas piemērošanu. Saskaņā ar šo rīcības plānu Komisija nāca klajā ar jaunu [ES romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģisko satvaru](#) un ierosināja [Padomes ieteikumu par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību](#).

Komisija 2020. gada novembrī iepazīstināja ar pirmo [ES stratēģiju lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu, nebināru personu, interseksuāļu un kvīru \(LGBTIK\) līdztiesībai](#), kas ietvēra apņemšanos līdz 2022. gadam publicēt ziņojumu par Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas piemērošanu.

Tāpat Komisija 2020. gada novembrī pieņēma [rīcības plānu integrācijai un iekļaušanai 2021.–2027. gadam](#), kurā ietverti priekšlikumi četrās jomās – izglītība, nodarbinātība, mājojumi un veselība – ar mērķi veicināt migrantu un migrantu izcelsmes personu integrāciju un sociālo iekļaušanu. Savukārt 2021. gada oktobrī EK nāca klajā ar [ES stratēģiju antisemitisma apkarošanai un ebreju dzīvesvides atbalstam \(2021.–2030. gads\)](#).

Nemot vērā augsto bezdarbu jauniešu vidū, pēdējos desmit gados Eiropas Savienības līmenī virkne ir vērsta uz jauniešiem. Komisija 2012. gadā ierosināja jauniešu nodarbinātības atbalsta pasākumu kopumu, kam 2013. gadā sekoja Garantija jauniešiem. Vēl viena iniciatīva jaunu iespēju radīšanai jauniešiem bija Eiropas Solidaritātes korpus, ko EK aizsāka 2016. gada decembrī.

Reaģējot uz Covid-19 pandēmiju un tās nesamērīgi lielo ietekmi uz jauniešiem, Komisija ierosināja [jauniešu nodarbinātības atbalsta pasākumu kopumu](#), tostarp [Padomes ieteikumu “Tilts uz nodarbinātību – Garantijas jauniešiem pastiprināšana”](#). Lai palīdzētu viņiem

atrast vietu darba tirgū, Komisija saskaņā ar ESF+ sāka jaunu darbā iekārtošanas iniciatīvu ALMA (ar devīzi “tiecies, mācies, apgūsti, sasniedz”), lai censtos palīdzēt neaizsargātiem Eiropas jauniešiem, kuri nestrādā, nemācās un neapgūst profesiju.

Savukārt [ES stratēģijā par bērna tiesībām](#) ir iekļautas darbības cīņai pret nabadzību, rasismu un diskrimināciju, kas skar bērnus, un 2021. gadā Eiropas Padomes ierosinātās [Eiropas Garantijas bērniem](#) mērķis ir novērst un apkarot sociālo atstumtību, nodrošinot to, ka bērniem, kam vajadzīga palīdzība, ir piekļuve pamatpakalpojumu kopumam.

2.2. Diskriminācijas novēršanas regulējums Latvijā

Latvijā ES tiesiskais regulējums nodarbinātības jomā ir pamatā ieviests ar Darba likumu,⁸ kurš nosaka diskriminācijas aizliegumu visās darba attiecību stadijās:

- dibinot darba tiesiskās attiecības;⁹
- darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;¹⁰
- uzteicot darba līgumu.

Vienlaicīgi Darba likumā atsevišķās darba attiecību situācijās ir noteikts detalizētāks regulējums, piemēram, attiecībā uz darba intervijām un darba samaksau, saprātīgu darba vietas pielāgošanu darbiniekiem ar invaliditāti, īpašo aizsardzības pienākumu strādājošām grūtniecēm un darbiniecēm maternitāte periodā.

Cits būtisks tiesību akts nodarbinātības jomā ir [Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums](#), kas stājās spēkā 2002.gadā, ar mērķi izveidot sistēmu bezdarbnieka un darba meklētāja atbalstam, nodrošinot plašāku pieeju atbilstošiem aktīvās nodarbinātības pasākumiem, vienlaikus veicinot pāreju no pasīva bezdarbnieka pabalsta saņēmēja uz aktīvu darba meklētāju.

Arvien vairāk izprotot novecošanās nozīmību un nepieciešamību tai pielāgoties, novecošanās jautājums integrēts vairākās jomās un nozarēs, piedāvājot dažādus risinājumus atbilstoši senioru vajadzībām. Ir īstenota virkne pētījumu, ieviesti dažādi vecuma diskriminācijas mazināšanas un izpratnes palielināšanas pasākumi, seniori kā mērķa grupa noteikta dažādos nozaru politikas plānošanas dokumentos.¹¹ Piemēram, 2016.gada 7.septembrī Ministru kabinetā tika apstiprināts konceptuālais ziņojums “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”. Tas ir pirmais politikas plānošanas dokuments novecošanās jomā Latvijā, kura mērķis ir veicināt ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu

⁸ Darba likuma 29.pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>.

⁹ Darba likuma 32.-34.pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>.

¹⁰ Darba likuma 29 un 95.pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>.

¹¹ Labklājības ministrija. Ziņojums par starptautiskā Madrides rīcības plāna novecošanās jautājumos īstenošanu Latvijā 2018.-2022.gadam, 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/sabiedribas-novecosanas>.

iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai, paredzot visaptverošus pasākumus dažādās senioriem būtiskās jomās.¹²

Aplūkojot Latvijas tiesisko regulējumu ārpus nodarbinātības jomas, secināms, ka jau šobrīd vairākas normas uzliek par pienākumu veidot visiem cilvēkiem pieejamu vidi. Piemēram, Būvniecības likuma 4. panta 6. punktā¹³ kā viens no būvniecības jomas principiem iekļauts vides pieejamības princips, bet likuma 9. pantā vides pieejamība noteikta kā viena no būvei izvirzāmajām prasībām. Arī Ministru kabineta izdotajā Būvnormatīvā "Publiskas būves" 3. nodaļā ietvertas detalizētākas publisko ēku vides pieejamības prasības.¹⁴

Tāpat Latvijai ir saistošs arī Eiropas Savienības tiesību regulējums, kas cenšas panākt, lai Eiropas iekšējā tirgū pieejamās preces un pakalpojumi būtu pieejami visiem. Piemēram, ar Labklājības ministrijas izstrādāto jauno likumprojektu "Preču un pakalpojumu piekļūstamības likums"¹⁵ tiek pārņemtas Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 17. aprīļa Direktīvas 2019/882 par produktu un pakalpojumu piekļūstamību jeb Eiropas Pieejamības akta prasības.

Līdz šim Latvijā digitālās vides piekļūstamību daļēji regulēja 2020. gada 14. jūlijā apstiprinātie Ministru kabineta noteikumi Nr. 445 "Kārtība, kādā iestādes ievieto informāciju internetā", kas nosaka nodrošināt labāku valsts pārvaldes informācijas lietojamību un informācijas piekļūstamību. Noteikumi ieviesa Parlamenta un Padomes 2016. gada 26. oktobra direktīvu (ES) 2016/2102 par publiskā sektora struktūru tīmekļvietņu un mobilo lietotņu piekļūstamību un informācijas atkalizmantošanu.



Piekļūstams saturs tīmekļvietnēs un mobilajās lietotnēs nozīmē to, ka ar tajās izvietoto drukāto, audio un vizuālo mediju saturu ir viegli lietot un ar to viegli mijiedarboties katra vajadzībām piemērotā veidā, īpaši personām ar invaliditāti un vecākiem cilvēkiem.

Direktīva 2019/882 veicina ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām prasību īstenošanu, un likumprojekta mērķis ir veicināt preču un pakalpojumu piekļūstamību personām ar invaliditāti un visām personām, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt viņu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.

¹² Labklājības ministrija. Ziņojums par starptautiskā Madrides rīcības plāna novecošanās jautājumos īstenošanu Latvijā 2018.-2022.gadam, 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/sabiedribas-novecosanas>.

¹³ Būvniecības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/258572-buvniecibas-likums>.

¹⁴ Būvju vispārīgo prasību būvnormatīvs LBN 200-21. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/326992-buvju-visparigo-prasibu-buvnormativs-lbn-200-21>.

¹⁵ Likumprojekts "Preču un pakalpojumu piekļūstamības likums". Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/df59acb0-15ec-45bc-84cd-a1b4dbe5d4f4#.

2.3. Dažādības un iekļaušanas vadība

Termins “dažādība” plašāka tika lietots, sākot no divdesmitā gadsimta astoņdesmito gadu vidus. Kopš tā laika jēdziens ir attīstījies, laika gaitā mainoties arī tā definīcijai. Piemēram, darbaspēka dažādība tiek skaidrota kā “cilvēku atšķirību veidi, kas var ietekmēt attiecības organizācijā, piemēram, vecums, dzimums, rase, izglītība, reliģija un kultūra”.¹⁶



Dažādības vadība — apzinātu darbību kopums, kura mērķis ir atzīt, atbalstīt un pozitīvi novērtēt atšķirības. Tā ir iespēja pārvērst atšķirības starp cilvēkiem darbavietā un darba tirgū par uzņēmuma izaugsmes iespējām.¹⁷

Pētījumi pasaulē liecina, ka tie uzņēmumi, kuri sasnieguši izcilību dažādības un iekļaušanas jomā, to pozicionē kā stratēģisku biznesa jautājumu, nevis cilvēkresursu vai korporatīvās sociālās atbildības jautājumu. Labā prakse arī rāda, ka ir svarīgi izveidot dažādības un iekļaušanas stratēģiju, saskaņojot to ar organizācijas kopējo stratēģiju un vēlāk sekojot līdzi progresam šajos jautājumos.¹⁸¹⁹

Virkne pētnieku visā pasaulē mēģinājuši atrast efektīvākos risinājumus iekļaujošai sabiedrībai un darba videi, tomēr skaidrs, ka “sudraba lode” neeksistē – nav viena vienkārša risinājuma. Tā vietā dažādas organizācijas un pētnieki min vairākus iespējamus pasākumus, kas var sekmēt situācijas uzlabojumiem un pozitīvām pārmaiņām. Piemēram, Stenfordas un citu Amerikas Savienoto valstu augstskolu pētnieki sagatavojuši pārskatu par, viņuprāt, efektīvākajiem pasākumiem.²⁰ Pētnieki piedāvā sekojošus soļus:

- Noteikt mērķus, vākt datus un sekot līdzi izmaiņām un salīdzināt ar citām organizācijām;
- Ieviest alternatīvas sūdzību sistēmas, dodot iespēju darbiniekiem ziņot par iespējamajiem pārkāpumiem;
- Testēt tehnoloģiskos risinājumus un iekšējās procedūras, lai pārliecinātos, ka tās nediskriminē dažādus cilvēkus;
- Iesaistīt vadītājus.

¹⁶ Carrel, M. R (2006). Defining Workforce Diversity Programs and Practices in Organizations: A Longitudinal Study. Labor Law Journal. Spring, 2006.

¹⁷ Sabiedrības integrācijas fonds, Dažādības vadība – nākotnes potenciāls. 2015.

¹⁸ Alborn, Dina. Time to act: Seven principles for effective diversity, equity and inclusion data collection. Economist Impact, 5 November, 2021. Pieejams: <https://impact.economist.com/perspectives/strategy-leadership/time-act-seven-principles-effective-diversity-equity-and-inclusion-data-collection>.

¹⁹ Centre for Global Inclusion, 2021. The 15 actions needed for world-class diversity, equity & inclusion work. Pieejams: https://centreforglobalinclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/15-Actions-2_21-1.pdf.

²⁰ Pedulla, D.S., University of Massachusetts Amherst, 2018. What works? Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace. Pieejams: https://www.umass.edu/employmentequity/sites/default/files/What_Works.pdf.

Starptautiskā darba organizācija min četrus principus, kuru ievērošana ir kritiski svarīga, lai panāktu būtiskas pārmaiņas dažādības un iekļaušanas jomā pasaulē.²¹ Šie principi norāda, ka svarīgi ir koncentrēties gan uz uzvedības un kultūras izmaiņām, gan arī politiku un praksi:

- 1. princips “Dažādībai un iekļaušanai jābūt prioritātei un daļai no organizācijas stratēģijas un kultūras”;
- 2. princips “Dažādība jānodrošina augstākās vadības līmenī”;
- 3. princips “Augstākā līmeņa vadītāji ir atbildīgi un paraugs pārējiem dažādības un iekļaušanas jautājumos”;
- 4. princips “Iekļaušanas principi ir iedzīvināti visā darbinieku dzīves ciklā”.

Pētnieki pasaulē uzsver, ka kvalitatīvā dažādības un iekļaušanas stratēģijā no vienas puses tiek ņemts vērā tas, ka “viens izmērs neder visiem”, vienlaicīgi nodrošinot vienotu redzējumu un ambīcijas visā uzņēmumā un visās darbinieku grupās.²²



SVARĪGI, LAI VISIEM VADĪTĀJIEM, VADĪTĀJIEM UN DARBINIEKIEM BŪTU IESPĒJAS SEKMĒT IEKĻAUJOŠU ORGANIZĀCIJU.

Agrāk par labo praksi tika uzskatīta organizācijas dažādības un iekļaušanas “līdera” izvirzīšana augstākās vadības līmenī. Turpretim šobrīd ir svarīgi, lai visiem vadītājiem, vadītājiem un darbiniekiem būtu iespējas sekmēt iekļaujošu organizāciju, un atbildība par pārmaiņām tagad gulstas uz ikvienu.

Darbinieku iesaiste pārmaiņu vadības procesā ir izcelta kā būtiska ilgtspējīgas dažādības un iekļaušanas pieejas izveidei. Piemēram, Boston Consulting Group uzsver, ka darbinieki ir jāiesaista nozīmīgu aktivitāšu izstrādē un novērtēšanā. Turklāt, lai īstenotie pasākumi būtu efektīvi, dažādās organizācijas struktūrvienībās un līmeņos ir nepieciešama dažādu darbinieku pārstāvniecība.²³

²¹ International Labour Office, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

²² Delivering Through Diversity. McKinsey & Company, 2018. Pieejams: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>.

²³ Krentz, Matt, Justin Dean, Jennifer Garcia-Alonso, Miki Tsusaka and Elliot Vaughn. Fixing the Flawed Approach to Diversity. Boston Consulting Group, 2019. Pieejams: <https://www.bcg.com/publications/2019/fixing-the-flawed-approach-to-diversity>.

2.4. Iekļaujošas darba vides priekšrocības

Pasaulē ir veikta virkne pētījumu, kas parāda korelācijas starp iekļaujošu darba vidi un uzlabojumiem gan pašas organizācijas, gan darbinieku sniegunā.²⁴ Tāpat ir pierādīts, ka dažādības un iekļaušanas veicināšana sniedz ieguvumus ne tikai darba devējiem, bet arī sabiedrībai un ekonomikai, paplašinot darbinieku piesaistes un noturēšanas iespējas²⁵. Šāda pieeja var samazināt izmaksas, piemēram, slimības izraisītu prombūtni,²⁶ var paaugstināt darbinieku produktivitāti, radošumu un iesaisti, kā arī sekmēt inovācijas un labāku lēmumu pieņemšanu.²⁷ Vairāki liela mēroga globāli pētījumi apliecina saistību starp dažādību uzņēmuma vadībā un labākiem finanšu rādītājiem.²⁸



PĒTĪJUMI APLIECINA SAISTĪBU STARP DAŽĀDĪBU UZŅĒMUMA VADĪBĀ UN LABĀKIEM FINANŠU RĀDĪTĀJIEM.

Starptautiskās darba organizācijas veiktais pētījums liecina, ka gadījumos, kad dažādības un iekļaušanas principi ir daļa no darba vietas stratēģijas un iekšējās kultūras, piemēram, iestrādāti vērtībās, politikā un procesos, darbinieki par 21% biežāk piekrīt, ka viņi tiek iedrošināti un atbalstīti attiecībā uz profesionālo izaugsmi.²⁹

Tāpat izpēte apstiprina, ka situācijās, kad augstākajā vadībā ir pārstāvēti dažādi cilvēki (pēc dzimuma, vecuma, veselības stāvokļa u.tml.), tas pozitīvi ietekmē iekļaušanu visās darbinieku grupās. Piemēram, ja sievietes ir pārstāvētas vismaz 40 procentos augstākās vadības amatu, sievietes visos līmeņos par 9% biežāk jūtas iekļautas.³⁰

Ja organizācijā ir izvirzīti konkrēti mērķi un veiktas noteiktas darbības, lai pieņemtu darbā un attīstītu ikvienu, respondenti pasaulē par 8% biežāk piekrīt tam, ka lēmumi par

²⁴ McKinsey & Company, Understanding organizational barriers to a more inclusive workplace, 2020. Pieejams: www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace.

²⁵ International Labour Office, Women in Business and Management: Gaining Momentum Global Report, 2015. Pieejams: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_334882/lang--en/index.htm.

²⁶ Carr, Evan W., Andrew Reece, Gabriella Rosen Kellerman and Alexi Robichaux. The Value of Belonging at Work. Harvard Business Review, 2019. Pieejams: <https://hbr.org/2019/12/the-value-of-belonging-at-work>.

²⁷ Lorenzo, Rocío, Nicole Voigt, Miki Tsusaka, Matt Krentz and Katie Abouzahr. "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation." Boston Consulting Group, 2018. Pieejams: www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation.

²⁸ McKinsey & Company, Delivering Through Diversity, 2018. Pieejams: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>.

²⁹ International Labour Office, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

³⁰ Turpat.

paaugstināšanu amatā tiek pieņemti godīgi un pārredzami. Ja ir ieviesta dažādības un iekļaušanas politika, respondenti par 9% biežāk piekrīt, ka pret viņiem ikdienā izturas ar cieņu.³¹

Vienlaicīgi ir īstenoti pētījumi, kas sniedz skaidru priekšstatu par to, cik negatīvi indivīdu ietekmē asimilējoša darba vide, kurā netiek atzītas un novērtētas atšķirības. Piemēram, Deloitte veiktajā aptaujā, kurā piedalījās aptuveni 3000 darbinieku ar dažādu vecumu, dzimumu, etnisko piederību, rasi, seksuālo orientāciju un darba stāžu, atklājās, ka ļoti bieži cilvēki cenšas slēpt savas identitātes aspektus.³² Tas mēdz ietvert gērbšanās veida maiņu vai izvairīšanos no uzvedības, kas raksturīga viņu identitātes grupai, izvairīšanos no kontakta ar konkrētās identitātes grupu pārstāvjiem vai izvēli nerunāt savas identitātes grupas vārdā. Minētais pētījums atklāja, ka **79% mazākumtautību grupu uzskatīja, ka "slēpšanās" ir svarīga viņu ilgtermiņa profesionālajai attīstībai**, bet vienlaicīgi negatīvi ietekmē viņu pašsajūtu.

2.5. Nefinanšu ziņošana

Ekonomiskie ieguvumi ir viens no iemesliem, kuru dēļ investori un finansētāji, pieņemot lēmumus par ieguldījumiem, arvien biežāk ņem vērā informāciju arī par uzņēmuma vides, sociālajiem un pārvaldības (ESG) aspektiem, ne tikai finanšu rezultātiem, un sociālie rādītāji ietver sniegumu arī dažādības un iekļaušanas jautājumos.

Lai dotu iespēju investoriem un citām ieinteresētajām personām pieņemt informācijā balstītus lēmumus par ilgtspējas jautājumiem, 2022. gada novembrī Eiropas Padome galīgi apstiprināja [Direktīvu par korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu \(CSRD\)](#). Ar šo direktīvu tiek ieviestas detalizētākas ziņu sniegšanas prasības un tiek nodrošināts, ka lielajiem uzņēmumiem un biržā kotētajiem mazajiem un vidējiem uzņēmumiem būs jāziņo par tādiem ilgtspējas jautājumiem kā vide, sociālās tiesības, cilvēktiesības un pārvaldības faktori.

Jaunie ilgtspējas ziņu sniegšanas noteikumi attieksies uz visiem lielajiem uzņēmumiem, kā arī uz visiem uzņēmumiem, kas kotēti regulētos tirgos, izņemot mikrouzņēmumus. Kā norādīja Eiropas Savienības rūpniecības un tirdzniecības ministrs Jozefs Sīkela: "Līdz ar jaunajiem noteikumiem vairāk uzņēmumu būs atbildīgi par to ietekmi uz sabiedrību un tie tiks virzīti uz ekonomiku, kas sniedz labumu cilvēkiem un videi. Dati par to ietekmi uz vidi un sociālo ietekmi būs publiski pieejami ikvienam, kas interesējas par šo ietekmi."³³

Šī pētījuma ietvaros tika analizēts Latvijas lielāko uzņēmumu sniegums nefinanšu ziņošanas jomā, un galvenie secinājumi ir lasāmi 4. nodaļā "Darba devēju prakse".

³¹ International Labour Office, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

³² Deloitte, Uncovering Talent. A new model of Inclusion, 2019. Pieejams: www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-about-deloitte-uncovering-talent-a-new-model-of-inclusion.pdf.

³³ ES Padome, Padome dod galīgo zaļo gaismu Direktīvai par korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu, 2022. Pieejams: <https://www.consilium.europa.eu/lv/press/press-releases/2022/11/28/council-gives-final-green-light-to-corporate-sustainability-reporting-directive/>.

3. NEVIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES UN DISKRIMINĀCIJAS PIEREDZE SABIEDRĪBĀ

Gan iedzīvotāju, gan ekspertu fokusgrupu rezultāti liecina, ka diskriminācija Latvijā joprojām pastāv un izaicinājumu ceļā uz iekļaujošu sabiedrību un darba vidi ir daudz. To apliecina arī jaunākie sabiedriskās domas pētījumi - 40% Latvijas sabiedrības pārstāvju ir saskārušies ar diskrimināciju.³⁴

Uzreiz jāsaka, ka izaicinājumi pastāv arī citās valstīs. Piemēram, Starptautiskā Darba organizācija 2021. gadā aptaujāja 12 087 respondentus 75 valstīs, lai noskaidrotu, cik bieži viņi jūtas iekļauti darbā. 83% norādīja, ka lielākoties jūtas iekļauti darbā.³⁵ Vienlaicīgi starptautisko ekspertu McKinsey pētījums, kas tika veikts pirms COVID-19 pandēmijas sākuma, atklāja, ka tikai 55% respondentu jūtas ļoti iekļauti savā darbā.³⁶ Interesanti, ka **globāli augstākā līmeņa vadītāji daudz biežāk nekā vidējā līmeņa vadītāji un darbinieki norāda uz pozitīvu pieredzi attiecībā uz iekļaušanu darbā.** Piemēram, 92% augstākā līmeņa vadītāju atklāj, ka jūtas iekļauti darbā, salīdzinot ar 76% darbinieku.³⁷

Saskaņā ar 2020.gadā veiktā Latvijas Republikas Tiesībsarga pētījuma “Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā” datiem, **diskriminācijas līmenis darba vietās Latvijā ir teju nemainīgs kopš 2011. gada.** Joprojām katrs trešais strādājošais ir dzirdējis par diskriminācijas gadījumiem savā paziņu lokā, no 2% līdz 15% pieaudzis nenoteikto atbilžu īpatsvars, ir samazinājies tas darba ņēmēju īpatsvars, kuri ir pārliecināti, ka nekad nav saskārušies ar diskriminācijas problēmām. Atsevišķos ar diskriminācijas novēršanu saistītajos jautājumos tomēr ir arī vērojami uzlabojumi, piemēram, katrs piektais darba ņēmējs norāda, ka pēdējo trīs gadu laikā personīgi saskāries ar diskriminējošo attieksmi darba vietā (kopš 2011. gada šis rādītājs ir samazinājies par 6%).³⁸

Neraugoties uz darba vidē pastāvošajiem izaicinājumiem, **atsevišķos ar diskriminācijas novēršanu saistītajos jautājumos tomēr ir vērojami uzlabojumi.** Piemēram, salīdzinot ar 2011. gadu:

³⁴ Bergs Research, Sabiedriskās domas aptauja par sabiedrības izpratni par diskriminācijas aspektiem, 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/21354/download?attachment>.

³⁵ International Labour Office, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

³⁶ McKinsey & Company, Understanding organizational barriers to a more inclusive workplace, 2020. Pieejams: www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace.

³⁷ International Labour Office, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

³⁸ LR Tiesībsargs, Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā, 2020. Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/diskriminacija_darba_vide_2020_petijuma_rezultati_1594374193.pdf.

- Darba devēji ievērojami retāk prasa no darba ņēmējiem informāciju par tādiem aspektiem kā tautība, ģimenes stāvoklis un bērni, veselības stāvoklis. Tā, ja 2011. gadā to darīja katrs otrais, darba devējs, 2020. gadā – aptuveni 30%.³⁹

- Katrs piektais darba ņēmējs norāda, ka pēdējo trīs gadu laikā personīgi saskāries ar diskriminējošo attieksmi darba vietā (kopš 2011. gada šis rādītājs ir samazinājies par 6%).⁴⁰

Attiecībā uz izplatītākajiem diskriminācijas veidiem 2019.gada Eiropas Komisijas Eiropabarometra ziņojuma dati liecina, ka Eiropas Savienībā aptaujāto respondentu vidū kā ļoti izplatīta diskriminācija tiek saskatīta tieši piederība romu tautībai (61%), kam seko etniskā piederība kopumā un ādas krāsa (59%), seksuālā orientācija (53%), reliģija un filozofiskā pārliecība (47%), invaliditāte (44%), vecums (40%) un diskriminācija dzimuma dēļ (35%).⁴¹

Savukārt Latvijā īstenotie pētījumi rāda, ka **vismaz iedzīvotāju uztveres līmenī biežākie diskriminācijas veidi atšķiras no kopējās Eiropas Savienības situācijas**. Piemēram, Labklājības ministrijas 2022. gada pētījuma dati par sabiedrībā pastāvošo nevienlīdzību un diskrimināciju Latvijā liecina, ka ļoti izplatīta ir tieši vecuma (55 gadi un vairāk) (40%), invaliditātes (37%), etniskās piederības (25%) un dzimuma (20%) dēļ.⁴²

“Dažādības kompass 2023” ietvaros īstenoto iedzīvotāju fokusgrupu dalībniekiem bija līdzīgs viedoklis par lielākam diskriminācijas riskam pakļautām sabiedrības grupām. Sarunās **kā biežākās pazīmes, uz kuru pamata cilvēki tiek diskriminēti, tika minēta invaliditāte, vecums un seksuālā orientācija**.



KĀ BIEŽĀKĀS PAZĪMES, UZ KURU PAMATA CILVĒKI TIEK DISKRIMINĒTI, SABIEDRĪBAS PĀRSTĀVJI MIN INVALIDITĀTI, VECUMU UN SEKSUĀLO ORIENTĀCIJU.

Šī pētījuma ietvaros veiktajās pretdiskriminācijas ekspertu fokusgrupās minētais tika skaidrots ar faktu, ka šīs ir redzamākās pazīmes, arī medijos tieši šie aspekti tiek izcelti visbiežāk. Piemēram, seksuālās orientācijas jautājums tiek aktualizēts civilās partnerības un Dzīvesbiedru likumprojekta kontekstā. Tāpat ir pazīmes, piemēram, vecums, uz kuru pamata ir personīgi piedzīvota mazāk labvēlīga attieksme vai šāda pieredze bijusi ģimenē, radu vai paziņu lokā. To

³⁹ LR Tiesībsargs, Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā, 2020. Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/diskriminacija_darba_vide_2020_petijuma_rezultati_1594374193.pdf.

⁴⁰ Turpat.

⁴¹ Eurobarometer, Discrimination in the European Union, 2019. Pieejams: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>.

⁴² Turpat.

norādīja arī 51% iedzīvotāju 2022. gadā veiktajā Labklājības ministrijas sabiedriskās domas aptaujā.⁴³

Vienlaicīgi eksperti uzskata, ka diskrimināciju attiecībā uz vecumu, invaliditāti un seksuālo orientāciju lielā mērā ietekmē tiesību akti, kas jau politikas līmenī izslēdz cilvēkus ar noteiktām pazīmēm. Eksperti arī norāda, ka ir tēmas, kuras sabiedrība izliekas neredzam vai uzskata, ka “tā nav sabiedrības atbildība kaut kā reaģēt”. Kā viens no šādiem piemēriem tika minēts rasu diskriminācijas jautājums.



DISKRIMINĀCIJU ATTIECĪBĀ UZ VECUMU, INVALIDITĀTI UN SEKSUĀLO ORIENTĀCIJU LIELĀ MĒRĀ IETEKMĒ TIESĪBU AKTI, KAS JAU POLITIKAS LĪMENĪ IZSLĒDZ CILVĒKUS AR NOTEIKTĀM PAZĪMĒM.

Arī iedzīvotāji minēja, ka ar diskriminējošu attieksmi saskaras citas iedzīvotāju grupas, izceļot sievietes, īpaši, ar bērniem. Eksperti to apstiprināja, norādot, ka Latvijā ir daudz viena vecāka ģimenes (un visbiežāk šis viens vecāks ir sieviete), kuras diemžēl, arī izprotot šos dažādos izaicinājumus, nav pietiekami atbalstītas no valsts puses. Pēc ekspertu domām šo problēmu ir paspīlgtinājusi COVID-19 pandēmijas pieredze, atsaucoties uz vietējiem un starptautiskiem pētījumiem, kas apstiprina, ka visgrūtāk šajā laikā ir klājies tieši sievietēm un bērniem, negatīvi ietekmējot viņu mentālo veselību. Arī iedzīvotāji diskusijās minēja virkni piemēru, kad paši vai draugi un paziņas, piemēram, darba intervijās ir saskārušās ar jautājumiem par nākotnes plāniem attiecībā uz ģimenes veidošanu.



“Vienkārši vairāk cieš sievietes. Ja jāizvēlas, piemēram, pieņemot darbā, tad izvēlēties vīrieti – viņš ir stiprāks, viņš var izdarīt vairāk. Sieviete ir vājāka, sievietei būs mazāka alga, vīrietim būs lielāka.”

Iedzīvotāju fokusgrupas dalībiece

Neskatoties uz viedokli par izaicinājumiem citās sabiedrības grupās, **dažkārt dalībnieki paši sevi neidentificēja kā iespējamai diskriminācijai pakļautu sabiedrības daļu.** Piemēram, vienā fokusgrupā, kurā dalībnieki dalījās pieredzē attiecībā uz dažādu seksuālo orientāciju un dzimuma identitāti, kāds/-a no dalībniekiem sarunas laikā atzina, “ka pirmā doma bija – tieši neesmu piedzīvojis diskrimināciju, bet tad padomāju – nē, es taču nevaru apprecēties! Es ar savu dzimuma partneri nevaru apprecēties, tāpēc man “pielēca”, visu laiku ir diskriminācija, tāda aizmugurē, fonā.”

⁴³ Bergs Research. Sabiedriskās domas aptauja par sabiedrības izpratni par diskriminācijas aspektiem, 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/21354/download?attachment>.

Ekspertus šāda situācija neizbrīna. Kāda no ekspertēm diskusijās norādīja: “Tas ir diezgan tipiski, ka kaut kādas lietas tiek uztvertas par pašsaprotamām, cilvēki tās neredz kā diskriminējošas vai ierobežojošas.” Pēc ekspertu domām tas bieži vien ir saistāms ar izpratnes līmeni, informācijas pieejamību, tomēr ne vienmēr. **Jāņem vērā, ka var būt situācijas, kad cilvēki nevis neatpazīst diskrimināciju, bet tiešām nejūtas un nav diskriminēti**, tomēr, viņuprāt, izpratne par diskrimināciju būtu jāveicina jebkurā gadījumā, ne tikai tāpēc, ka cilvēki neidentificē sevi kā diskriminācijas upurus.



DISKRIMINĀIJAI PAKĻAUTIE IEDZĪVOTĀJI RETI APZINĀS SAVAS TIESĪBAS UN IESPĒJAS DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANĀ.

Saskaņā ar SIF veiktās analīzes datiem 2017.gadā, **sabiedrībā joprojām nav pietiekamas izpratnes par svarīgām līdztiesības lietām**, kas ierobežo sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļauto cilvēku virzību uz iekļaujošu sabiedrību kopumā. Fonda pētījums rādīja, ka 57% Latvijas iedzīvotāju nezina savas tiesības, vairāk nekā divas trešdaļas (74 %) uzskata, ka personīgi neko nevar paveikt, lai ikdienā mazinātu diskrimināciju, bet katrs otrais (56 %) domā, ka, redzot nevienlīdzīgu attieksmi, jāiejaucas ir tikai atsevišķos gadījumos.⁴⁴



LIELA DAĻA DISKRIMINĀCIJAS RISKAM PAKĻAUTO CILVĒKU IR PIEŅĒMUŠI ŠO SITUĀCIJU KĀ PAŠSAPROTAMU UN IEMĀCĪJUŠIES TAI PIELĀGOTIES.

Pārsteidzošs šķiet fakts, ka liela daļa diskriminācijas riskam pakļauto cilvēku ir pieņēmuši šo situāciju kā pašsaprotamu un ir iemācījušies tai pielāgoties. Piemēram, kamēr vieni mērķtiecīgi slēpj savu vecumu un seksuālo orientāciju, citi paši saviem spēkiem izstrādā risinājumus, kas palīdz atrisināt ar kustību ierobežojumiem saistītos mobilitātes izaicinājumus.



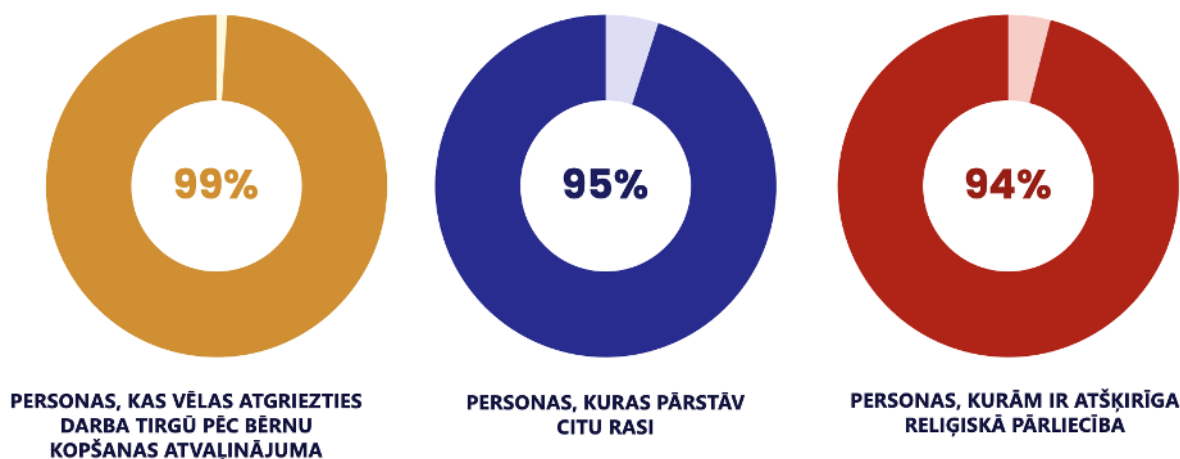
“Vienkārši man tāds interesants uzvārds, un uzreiz bija saprotams, ka es neesmu latvietis. Bet tad es nomainīju uzvārdā vienu burtu, un tagad nevar saprast, kāda man ir tautība. Un man arī ir tāds “parasts” vārds, kāds ir daudziem latviešiem, līdz ar to, kopā ar uzvārdu, es neizceļos.”

Iedzīvotāju fokusgrupas dalībnieks

⁴⁴ Sabiedrības integrācijas fonds, Izpētes ziņojums par pašreizējo sabiedrības izpratnes un informētības līmeni un efektīvākajiem informācijas sniegšanas mehānismiem, 2017. Pieejams: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/1236/download>.

Interesanti, ka pretēji sabiedrības un nodarbināto viedoklim 99% darba devēju šī pētījuma ietvaros norādīja, ka ir gatavi nodarbināt personas, kas vēlas atgriezties darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma (skatīt 6. attēlu). Ekspertiem tas lika domāt par darba devēju izpratnes trūkumus, kā rezultātā viņi nespēj atpazīt iespējamu diskrimināciju uz dzimuma vai ģimenes stāvokļa pamata.

6. attēls. Personas, kurām darba devēji būtu visvairāk atvērti, pieņemot darbā



Bāze, n=402

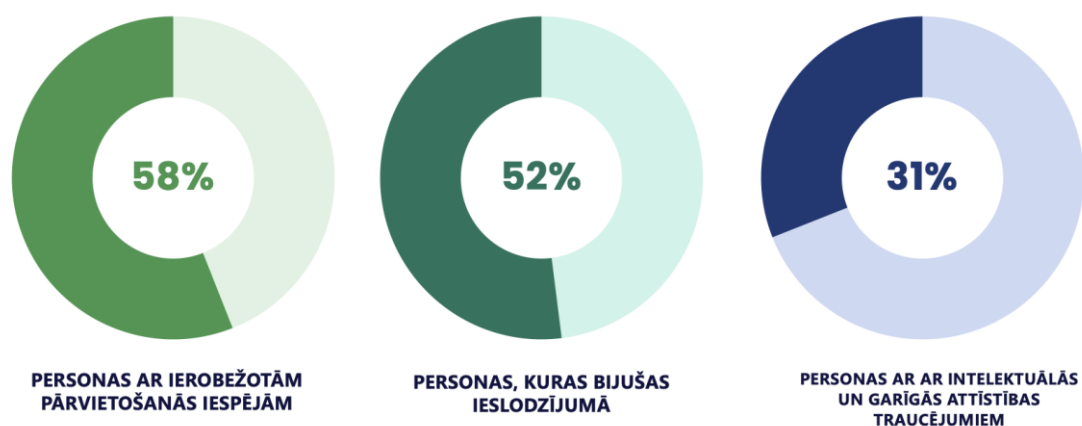
Augstu atvērtību darba devēji aptaujā pauda arī attiecībā uz citiem dažādības aspektiem, uz kuriem iedzīvotāji norādīja kā diskriminācijas pamatu, piemēram, 95% darba devēju norāda, ka nebūtu grūtību pieņemt darbā personas, kuras pārstāv atšķirīgu rasi (skatīt 6. attēlu).

Interesanti, ka pretēji tam, ka atvērtību dažādībai pauž lielākā daļa Latvijas darba devēju, saskaņā ar Kantar datiem⁴⁵ **tikai katrs trešais strādājošais norāda, ka viņa darbavietā tiek atbalstīta darbinieku etniskā, vecuma, dzimuma, kultūru, reliģiju u.c. daudzveidība.** Visbiežāk to atzina finanšu un apdrošināšanas nozarē (48%), veselības un sociālās aprūpes nozarē (45%), informācijas un komunikācijas nozarē (44%), kā arī viesnīcu un ēdināšanas pakalpojumu nozarē (43%) strādājošie.

Darba devēju aptauja atklāja, ka ir vairāki aspekti, uz kuru pamata nodarbinātībā diskriminācija ir visizplatītākā. **Visaugstākajam diskriminācijas un atstumtības riskam ir pakļautas personas ar intelektuālās un garīgās attīstības traucējumiem,** jo šīs personas būtu gatavi nodarbināt tikai 31% darba devēju, pat ja viņu profesionālās prasmes un spējas atbilstu prasībām. Arī personām ar ierobežotām pārvietošanās iespējām un personām, kuras bijušas ieslodzījumā, ir jāsaskaras ar atturīgu darba devēju attieksmi (skatīt 7. attēlu).

⁴⁵ Kantar. Aptauja veikta 2021.gada maijā, aptaujājot ar interneta starpniecību 700 strādājošos Latvijas iedzīvotājus vecumā no 18 līdz 65 gadiem.

7. attēls. Personas, kurām darba devēji būtu vismazāk atvērti, pieņemot darbā



Bāze, n=402

Iepazīstoties ar aptaujas datu analīzi, ir skaidrs, ka **darba devēju viedokli un faktiskos pasākumus var ietekmēt ne tikai stereotipi, aizspriedumi un izpratnes trūkums, bet arī tā darbības joma, nozare.** Piemēram, būvniecības nozares darba devēji biežāk ir gatavi nodarbināt personas, kuras bijušas ieslodzījumā, savukārt reti – cilvēkus ar ierobežotām pārvietošanās spējām.

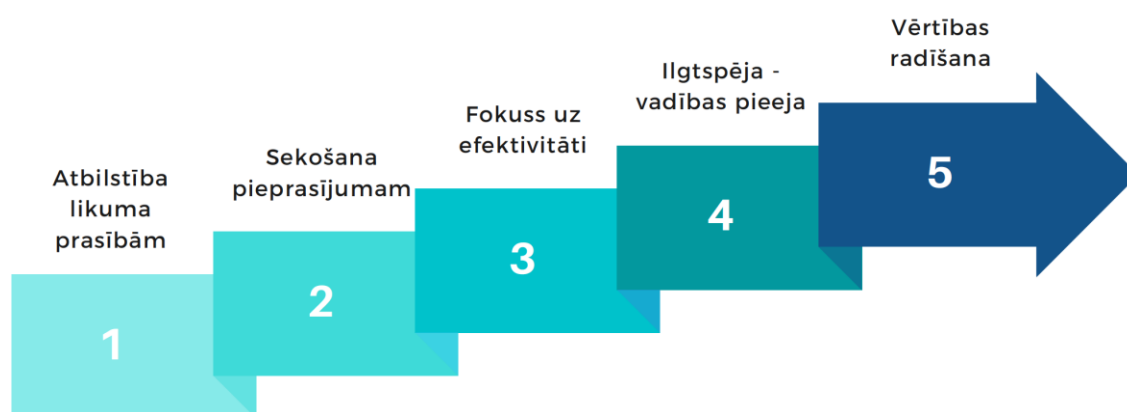
Nākamajā nodaļā sniegts pārskats par Latvijas darba devēju līdzšinējo praksi iekļaušanas un dažādības vadības jomā, tai skaitā, īstenotajiem atbalsta pasākumiem. Papildus minēta starptautisko darba devēju pieeja attiecībā uz iekļaujošu attieksmi darba vidē un sabiedrībā.

4. DARBA DEVĒJU PRAKSE IEKĻAUŠANAS UN DAŽĀDĪBAS VADĪBAS JOMĀ

Virkne uzņēmumu sāk apzināties, ka cilvēkiem ir dažādas prioritātes un nepieciešamas atšķirīgas pieejas, lai apmierinātu dažādu grupu vajadzības. Arī pētījuma “Dažādības kompass 2023” ietvaros veiktā publiskās informācijas analīze parādīja, ka darba devēji arvien biežāk atsakās no universālas, vienādas pieejas visiem darbiniekiem, lai meklētu individuālus risinājumus un veidotu elastīgu darba vidi.

Pēc pētījuma īstenotāju domām būtiska loma ir organizācijas kopējam brieduma līmenim attiecībā uz atbildīgu un ilgtspējīgu vadības pieeju. To apstiprina arī fokusgrupu diskusiju un darba devēju aptaujas rezultāti – virkne organizāciju joprojām izpilda tikai tiesību aktu prasības, turklāt bieži arī tas netiek darīts. Piemēram, 2021. gadā publicētā pētījumā par vides pieejamību valsts un pašvaldības iestādēs secināts, ka vides pieejamības koeficients publiskajām ēkām, izmantojot skalu no 1 līdz 10, ir 4,61.⁴⁶

8. attēls. Brieduma līmeņi organizācijas atbildības un ilgtspējas pieejā⁴⁷



Ekspertu pieredze rāda, ka organizāciju skaits brieduma līknē pakāpeniski samazinās – piemēram, vismazāk ir tādu organizāciju, kas īsteno ilgtspējīgu un atbildīgu pieeju, lai radītu kopīgu vērtību. Savukārt darba devēju aptaujas rezultāti apliecina, ka šobrīd dažādības un iekļaušanas vadība ir būtiska, lai trūkstošā darbaspēka apstākļos risinātu efektivitātes un produktivitātes jautājumu.

2022. gadā Harward Business Review publicēja rakstu, kurā tika atklāti dažādības un iekļaušanas brieduma līmeņi: apzināšanās, atbilstība, taktika, integrācija un ilgtspēja.⁴⁸ Vienlaicīgi raksta autore atzīst, ka lielākā daļa (viena trešdaļa) uzņēmumu atrodas atbilstības

⁴⁶ Analīze par vides pieejamības pašnovērtējumu valsts un pašvaldību iestādēs, Ziņojums. Labklājības ministrija un SIA “Projektu un kvalitātes vadība”, 2021. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/Par_vides_pieejamibu_PET.

⁴⁷ Pētījuma autoru izstrādāts.

⁴⁸ Washington, E.F., The Five Stages of DEI Maturity, Harward Business Review, 2022. Pieejams: <https://hbr.org/2022/11/the-five-stages-of-dei-maturity>.

fāzē, kad tikai ievēro tiesību aktu prasības, savukārt vismazāk – ilgtspējas fāzē. Pēc pētnieces domām, pat sasniedzot augstāko brieduma pakāpi, iekļaujošas darba vides izveide nekad nebeidzas. Bez pastāvīgas sekošanas līdz aktuālajai situācijai pat labākā organizācija, kas ir izstrādājusi nepieciešamās sistēmas un struktūras, lai noturētu sasniegto arī pārmaiņu laikā, var viegli “atkrist” atpakaļ.

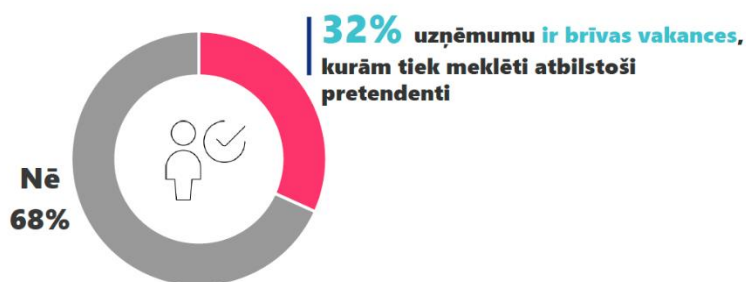
4.1. Latvijas uzņēmumu pieeja

Fokusgrupu diskusijās dalībnieku domas dalījās jautājumā par to, kurās jomās diskriminācija ir izplatītāka. Daļa minēja personīgos piemērus privātajā sektorā, citi – valsts. Atsevišķi iedzīvotāji uzskatīja, ka privātā sektora darba devējiem būtiskāki ir biznesa rādītāji, un tieši tāpēc viņi nevērtē ar darbu nesaistītus aspektus, bet izvēlas nodarbināt nepieciešamo profesionāli par spīti vecumam un citām pazīmēm. “Privātā uzņēmumā vecums pārāk nestrādā lomu, jo privātā grib priekšnieks, lai būtu laba darba atdeve un pieredze, un ražošana,” norādīja kādas diskusijas dalībnieks.

“Dažādības kompasa 2023” rezultāti atklāja, ka valsts un pašvaldību iestāžu un privātā sektora darba devējiem ir daudz kopīgā, bet arī daudz atšķirību. Piemēram, visi valsts un pašvaldību darba devēji (100%) norādīja, ka to telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un/vai pieejams lifts. Salīdzinājumam – tikai 49% komersantu apstiprināja šo attiecībā uz savām darba vietām. Tomēr ir arī pretēji piemēri – to, ka atalgojuma sistēma ir piesaistīta darba rezultātiem norādīja 75% privātā sektora darba devēju (komersanti) un tikai 40% valsts un pašvaldību iestāžu pārstāvji.

Darba devēju aptaujas dati rāda, ka kopumā Latvijas darba vidē notikušas pozitīvas pārmaiņas – galvenokārt, darbaspēka trūkuma ietekmē, darba vietas kļuvušas pieejamākas dažādiem cilvēkiem, dažādās dzīves situācijās.

9. attēls. Darba vietās pieejamās vakances



Bāze, n=402

Lai gan 2017. gadā īstenotajā darba devēju aptaujā⁴⁹ nebija iekļauts jautājums par pieejamajām vakancēm, tomēr publiski pieejamā informācija liecina, ka pirms pieciem,

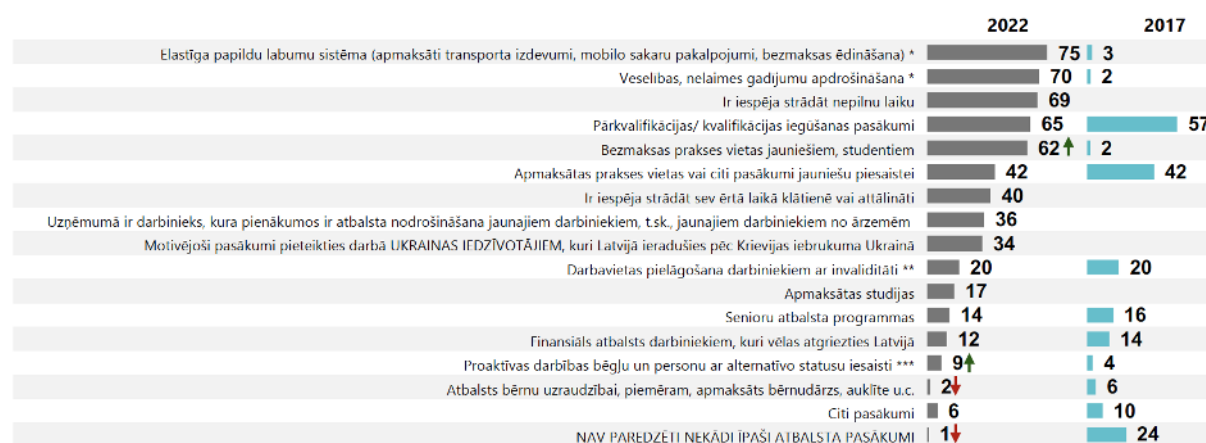
⁴⁹ Sabiedrības integrācijas fonds. Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darbavietās Latvijā, 2017. Pieejams: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/148/download>.

piemēram, reģistrētā bezdarba radītāji⁵⁰ tikai par dažiem procentpunktiem atšķīrās no 2022. gada datiem⁵¹. Tas nozīmē, ka aptaujas datus lielā mērā iespējams objektīvi salīdzināt, pieņemot, ka apstākļi darba devējiem ir bijuši līdzīgi. Protams, ir arī daudz blakus apstākļu, piemēram, karš Ukrainā, lielāka nenoteiktība, enerģētikas krīze, tomēr analizē šie apsvērumi ņemti vērā minimāli.

2017. gadā divas tipiskākās darba devēju aktivitātes jaunu darbinieku piesaistei Latvijā ir pārkvalifikācijas/ kvalifikācijas nodrošināšanas pasākumi (57%), kā arī apmaksātas prakses vietas un citi pasākumi jauniešu piesaistei (42%). Neskatoties uz to, ka darba tirgus situācijas ir bijušas ļoti līdzīgas, redzams (skatīt 10. attēlu), ka **2022. gadā darba devēji īsteno daudz vairāk atbalsta pasākumu jaunu darbinieku piesaistei.**

Piemēram, 2017. gadā bezmaksas prakses vietas jauniešiem un studentiem piedāvāja tikai 2% darba devēju, bet 2022. gadā – 62%. Arī pārkvalifikācijas vai kvalifikācijas iegūšanas pasākumi 2022. gadā tika piedāvāti biežāk nekā iepriekš (2017. gadā – 57%, 2022. gadā – 65%). Tāpat būtiski samazinājies to darba devēju īpatsvars, kas neīsteno nekādus īpašus pasākumus darba ņēmēju piesaistei (2017. gadā – 24%, 2022. gadā – 1%).

10. attēls. Atbalsta pasākumi jaunu darbinieku piesaiste



Piezīmes:

* Rādītāji salīdzināmi daļēji, jo 2017. gadā šī atbilde netika iekļauta pamata sarakstā, bet tika minēta spontāni

** Darbavietas pielāgošana darbiniekiem ar invaliditāti, piemēram, ierobežotām pārvietošanās spējām, intelektuālās attīstības traucējumiem u.c.

*** Proaktīvas darbības bēgļu un personu ar alternatīvo statusu iesaisti (piemēram, bēgļi no Sīrijas, Eritrejas, Vjetnamas un citām Tuvo Austrumu un Āfrikas valstīm).

Bāze, n=137. Uzņēmumi, kuriem ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti.

Ņemot vērā aktuālo situāciju un karu Ukrainā, nav pārsteidzoši, ka **34% darba devēju īsteno motivējošas aktivitātes, lai piesaistītu Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc Krievijas iebrukuma Ukrainā.** Saskaņā ar aptaujas datiem šobrīd jau 25% darba devēju piedāvā darbu vai nodarbina piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc 2022. gada 24. februāra.

⁵⁰ Nodarbinātības valsts dienesta 2017. gada dati par reģistrētā bezdarba līmeni: https://www.nva.gov.lv/lv/2017gads?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F.

⁵¹ Centrālās statistikas pārvaldes 2022. gada novembra dati par reģistrēto bezdarba līmeni: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/bezdarbs/preses-relizes/10307-bezdarbs-2022-gada-novembris>.

Skaidrojot savu motivāciju attiecībā uz Ukrainas iedzīvotāju nodarbināšanu (skatīt 11.attēlu), lielākā daļa (74%) min gan vēlmi sniegt atbalstu, gan risināt darbinieku trūkumu (73%). Būtiski, ka iespēja saņemt valsts atbalstu (nodokļu atlaides) ir bijusi svarīga tikai 14% darba devēju.

11. attēls. Ukrainas iedzīvotāju nodarbināšana Latvijā



Bāze: Uzņēmumi, kur piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradās pēc 2022. gada 24. februāra, n=120

Pozitīvi, ka nedaudz, bet tomēr mainījušies dati arī attiecībā uz proaktīvām darbībām bēgļu un personu ar alternatīvo statusu iesaisti no citiem reģioniem, valstīm, piemēram, Sīrijas, Eritrejas, Vjetnamas u.c. Darba devēji visbiežāk min, ka motivāciju nodarbināt citu valstu (ne no Ukrainas) patvēruma meklētājus un bēgļus ir saistīta ar darbinieku trūkumu (82%), retāk tas ir saistīts ar vēlmi sniegt atbalstu (44%).



Bēglis – persona, kurai Patvēruma likumā noteiktajā kārtībā un saskaņā ar 1951. gada Ženēvas konvenciju ir piešķirts bēgļa statuss. Bēgļa statusu piešķir personām, kuras pamatoti baidās no vajāšanas sakarā ar tās rasi, reliģiju, tautību, piederību pie noteiktas sociālās grupas vai tās politiskajiem uzskatiem.⁵²

Patvēruma meklētājs – trešās valsts valstspiederīgais vai bezvalstnieks, kas Patvēruma likumā noteiktajā kārtībā ir izteicis vēlmi iegūt bēgļa vai alternatīvo statusu. Patvēruma meklētāja statuss personai ir tik ilgi, kamēr PMLP pieņem lēmumu par bēgļa vai alternatīvā statusa piešķiršanu vai nepiešķiršanu.⁵³



⁵² Patvēruma likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278986-patveruma-likums>.

⁵³ Turpat.

Attiecībā uz pasākumiem, kuri tiek īstenoti esošajiem darbiniekiem, būtiskas izmaiņas, salīdzinot ar 2017. gadu, nav vērojamas. Statistiski nozīmīgas atšķirības ir tikai divos aspektos: darba devēji biežāk norāda, ka telpās iespējams iekļūt un pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēsli (2017. gadā – 42%, bet 2022. gadā – 50%), savukārt retāk – ka darbinieki tiek regulāri izglītoti par dažādību (2017. gadā – 76%, bet 2022. gadā – 39%). Lai skaidrotu iemeslus, kāpēc darba devēji retāk min izglītības pasākumu īstenošanu, būtu nepieciešama padziļināta izpēte, tomēr skaidrs, ka 2017. gadā darba devēju vērtējums bija pārāk optimistisks – faktiskā situācija uzņēmumos (piemēram, balstoties uz Ilgtspējas indeksa analīzi, mācību programmās Skatu Punkti saņemtajiem komentāriem u.c.) liecināja par retiem mācību pasākumiem šajā jomā.

12. attēls. Atbalsta pasākumi darbiniekiem kopumā



Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

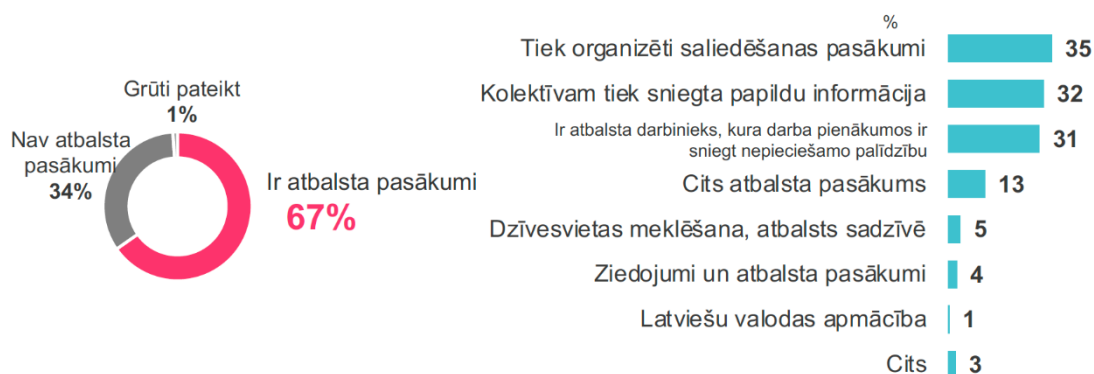
Piezīmes:

* Uzņēmuma interneta vietnes saturs ir noformēts pieejamā formātā – izmantots pietiekams kontrasts, ir iespējams lasīt dažādās valodās, tai skaitā, vieglajā valodā, ir iespēja palielināt lasāmo burtu izmēru, video ir pievienoti titri, atskaņot rakstisko tekstu u.tml.

** Telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēsli, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un/vai pieejams lifts

Pozitīvi, ka darba devēji apzinās nepieciešamību īstenot īpašus atbalsta pasākumus, lai sekmētu Ukrainas iedzīvotāju iekļaušanos darba vidē un kolektīvā (skatīt 13. attēlu). Šobrīd 67% darba devēju sniedz šāda veida atbalstu, gan organizējot komandas saliedēšanās aktivitātes (35%), gan sniedzot papildu informāciju darba kolektīvam (32%), gan nodrošinot atbalsta darbinieku, kura pienākums ir sniegt nepieciešamo palīdzību darbiniekiem no Ukrainas (31%).

13. attēls. Atbalsta pasākumi, lai veicinātu Ukrainas iedzīvotāju iekļaušanos darba vidē/kolektīvā



Bāze: Uzņēmumi, kur piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradās pēc 2022. gada 24. februāra, n=120

Vienlaicīgi trešā daļa (34%) no darba devējiem, kuri piedāvā darbu vai nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, nepiedāvā nekādus atbalsta pasākumus. Diemžēl arī gandrīz puse darba devēju (49%) nevar nosaukt īstenotos pasākumus attiecībā uz bēgļu un patvēruma meklētāju no citām valstīm (ne Ukrainas) iekļaušanu darba kolektīvā. Turklāt tādi pasākumi kā komandas saliedēšana šiem darbiniekiem tiek organizēti retāk (22%), nekā Ukrainas iedzīvotājiem (35%).



Patvēruma meklētājs – trešās valsts valstspiederīgais vai bezvalstnieks, kas Patvēruma likumā noteiktajā kārtībā ir izteicis vēlmi iegūt bēgļa vai alternatīvo statusu. Patvēruma meklētāja statuss personai ir tik ilgi, kamēr PMLP pieņem lēmumu par bēgļa vai alternatīvā statusa piešķiršanu vai nepiešķiršanu.⁵⁴

Jāatzīst, ka darbinieku informēšanai par darbiniekiem no Ukrainas vai citām valstīm noteikti būtu jāvelta lielāka uzmanība darba vietās, īpaši, pirms šie cilvēki sāk darbu. Tas noteikti palīdzētu labāk izprast kultūras atšķirības un labākos komunikācijas un ikdienas saskarsmes veidus.

Svarīgi, ka lielākā daļa darba devēju veic kādas darbības, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu (skatīt 13. attēlu). Visbiežāk tiek analizētas darbinieku sūdzības, rekomendācijas, bieži arī tiek sekots līdzi vienlīdzīgam atalgojumam uzņēmuma ietvaros un izvērtēti darbiniekiem nodrošinātie pakalpojumi, kā arī tiek veiktas darbinieku aptaujas (2017. gadā dominēja: tiek analizētas darbinieku/ klientu sūdzības (81%) un tiek izvērtēti darbiniekiem/ klientiem/ apmeklētājiem nodrošinātie pakalpojumi (78%)).

Kopējie aptaujas dati liek domāt, ka tie darba devēji, kuri apzina esošo darbinieku dažādību, spēj to veicināt, tai skaitā, vērsot savas aktivitātes uz noteiktiem aspektiem. Tomēr **tikai katrs piektais darba devējs ir informēts par sava kolektīva dažādību**, jo, atbildot uz

⁵⁴ Patvēruma likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278986-patveruma-likums>.

jautājumu “Kuras no šīm darbībām Jūsu uzņēmums/ iestāde veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu?” (skatīt 14. attēlu), līdzīgi kā 2017. gadā, arī 2022. gadā tikai 23% norāda, ka analizē darbinieku datus (vecumu, dzimuma struktūru u.c.).

14. attēls. Darba devēju aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu novērtēšanai

Aktivitātes	2017	2022
Tiek analizētas darbinieku sūdzības, rekomendācijas	81%	91% ↑
Tiek sekots līdzi vienlīdzīgam atalgojumam uzņēmuma ietvaros	-	82%
Tiek izvērtēti darbiniekiem nodrošinātie pakalpojumi	78%	72% ↓
Tiek veiktas darbinieku aptaujas	47%	51%
Tiek veikts uzņēmuma/ iestādes reputācijas pētījums	33%	37%
Tiek analizēti darbinieku dati (vecuma, dzimuma struktūra u.c.)	23%	23%
Cita darbība, lai novērtētu dažādības vadības sniegumu	6%	3% ↓
Netiek īstenota neviena no šīm aktivitātēm	7%	2% ↓

Bāze, n=402

Pozitīvi, ka ir **samazinājies to darba devēju skaits, kas neveic nekādas aktivitātes, lai izvērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides sniegumu** (2017. gadā – 7%, 2022. gadā – 2%). Tāpat darba devēji biežāk atzīst, ka analizē darbinieku sūdzības un ieteikumus (2017. gadā – 81%, 2022. gadā – 91%) un īsteno darbinieku aptaujas (2017. gadā – 47%, 2022. gadā – 51%), tomēr augstais rādītājs attiecībā uz vienlīdzīgā atalgojuma analīzi (82%) rada bažas par to, vai visos gadījumos darba devēji ir pietiekami paškritiski, sniedzot vērtējumu par savu sniegumu, un izprot konkrēto aspektu.

Pakalpojuma sniedzēja pieredze citos pētījumos un aktivitātēs liecina, ka **darba devējiem ir zema izpratne par vienlīdzīga atalgojuma jautājumu**, un tas izpaužas arī statistikas datos par situāciju valstī - saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2022. gadā sievietes un vīriešu vidējās bruto darba samaksas atšķirība bija 16,5%, turklāt pēdējo 5 gadu laikā tā ir konstanti palielinājusies.⁵⁵

Neskatoties uz uzlabojumiem Latvijas darba devēju sniegtā kopumā, eksperti norāda, ka **labās prakses piemēru joprojām ir nepietiekami**. Galvenie izaicinājumi ir saistīti ar faktu, ka organizācijām trūkst stratēģiskas un sistemātiskas pieejas dažādības vadības jautājumiem, turklāt biežāk uzmanība tiek vērsta uz aspektiem, kas sabiedrībā tiek pieņemti, bet izslēgti tie, ar kuriem saistīti izaicinājumi, piemēram, atvērtība cilvēkiem ar dažādu seksuālo orientāciju un/ vai dzimuma identitāti. Piemēram, šīs darba devēju aptaujas ietvaros, runājot par aspektiem, uz kuriem ir vērsti uzņēmumu/ iestāžu iekļaujošas darba vides pasākumi,

⁵⁵ Labklājības ministrija, 2022. Aktuālie dati un fakti par situāciju Latvijā vienlīdzīga atalgojuma jomā. <https://www.youtube.com/watch?v=tj6zD2-lkfw>.

salīdzinoši biežāk nosauktais aspekts ir vecums, kam seko invaliditāte un sociālais statuss (2017. gadā dominēja: vecums (14%), invaliditāte (10%), dzimums (9%) un sociālais statuss (9%)).

4.2. Starptautiskā pieredze

Lai noskaidrotu starptautiskos labās prakses piemērus, kurus būtu iespējams izmantot komunikācijā ar vietējiem darba devējiem, skaidrojot ne tikai ieguvumus, bet arī demonstrējot efektīvākos risinājumus, tika izveidota 20 starptautisko uzņēmumu izlase. Eksperti atlasīja uzņēmumus, balstoties uz to sasniegumiem dažādības vadības jomā, iegūtajiem apbalvojumiem un publiski pieejamo informāciju par to praksi.

Publiskajos avotos apzinot starptautisko darba devēju praksi, eksperti secināja, ka **īstenoto aktivitāšu loks ir ārkārtīgi plašs** (skatīt 15. attēlu) un aptver ne tikai pasākumus darba vidē, piemēram, mācības darbiniekiem, bet skar arī publisko komunikāciju, klientu iesaisti u.tml.

15. attēls. Starptautisko darba devēju īstenotie pasākumi dažādības un iekļaušanas jomā



Lielākā daļa izpētē ietverto uzņēmumu ir definēti un publiskoti principi dažādības un vienlīdzīgu iespēju jomā. Dokumenti, kuros definēti dažādības, vienlīdzīgu iespēju principi, ir dažādi, bet lielākoties tiek izmantoti ētikas kodeksi, kuros tiek iekļauta gan norāde uz diskriminācijas aizliegumu, tai skaitā, to aspektu uzskaitījums, uz kuru pamata uzņēmumā ir aizliegta diskriminācija. Interesanti, ka atsevišķos gadījumos tie aptver ne tikai tiesību aktos noteiktos aizliegumus, bet arī dažādus papildu aspektus, piemēram, veterāna statusu (Accenture) vai ģenētiskām iezīmēm (Swedbank). Accenture ir norādījuši, ka diskriminācija ir aizliegta “uz jebkura cits statusa pamata, ko aizsargā atbilstošie vietējie tiesību akti”.

Iepazīstoties ar starptautisko uzņēmumu praksi, var secināt, ka **dažādības un vienlīdzīgu iespēju principi ir daļa no kopējās uzņēmuma politikas, nostājas**, lai nodrošinātu atbilstību tiesību aktu prasībām un ētikas principiem un demonstrētu savas vērtības.

Lielākoties ir definēti vispārīgi, universāli principi, kas noteikti saistāms ar vēlmi novērst jebkādas diskriminācijas riskus un neizslēgt noteiktas iespējamās situācijas. Turklāt jāņem vērā, ka tika analizēti starptautiski uzņēmumi, kuri darbojas dažādos tirgos ar atšķirīgu tiesisko regulējumu un/ vai sabiedrisko nostāju šajos jautājumos. Tāpat arī izaicinājumi un faktiskā situācija (attiecībā uz etnisko sastāvu, dzimumu līdztiesību u.tml.) mēdz būt ļoti atšķirīga.

Interesanti, ka starptautiskie uzņēmumi **dažādības un diskriminācijas novēršanas jautājumus ietver arī savās prasībās piegādātājiem, klientiem un sadarbības partneriem**, tādējādi panākot, ka citi uzņēmumi ir spiesti augt, mainīties un kļūt atvērtākiem.

Eksperti norāda, ka Latvijā šāda prakse joprojām ir neierasta, turklāt ne tikai attiecībā uz ētikas principu pārkāpumiem, bet pat tiesību aktu neievērošanas gadījumā. Publiski skaļākais gadījums bija 2020. gadā, kad virkne mazumtirdzniecības uzņēmumu pārtrauca sadarbību ar uzņēmumu "Adugs" pēc tam, kad uzraudzības un kontroles iestādes konstatēja pārkāpumus attiecībā pret darbiniekiem. Toreiz Latvia valdes priekšsēdētājs Valdis Turlais norādīja: "Rimi ir ļoti stingra nostāja korporatīvās atbildības jautājumos. Jau vairākus gadus slēdzot iepirkuma līgumus ar piegādātājiem, papildina tos ar pielikumu par ilgtspēju, kas nosaka, kādas vadlīnijas jāievēro kvalitātes, vides, veselības un sociālās atbildības jomā. Balstoties uz publiski izskanējušo informāciju par izvirzītajām apsūdzībām, kā sociāli atbildīgs uzņēmums, Rimi no šodienas pārtrauc iepirkt "Adugs" produkciju."⁵⁶

Cita starpā eksperti iepazīnās arī ar starptautisko uzņēmumu pieeju dažādības un vienlīdzīgu iespēju iekļaušanai stratēģiskās plānošanas dokumentos. Nolūkā noskaidrot, vai šajā jomā tiek definēti konkrēti mērķi un kuriem aspektiem tiek pievērsta īpaša uzmanība, tika analizēta publiski pieejamā informācija uzņēmumu tīmekļvietnēs, tai skaitā, ilgtspējas stratēģijas un nefinanšu pārskatus. **Lielākoties mērķi un uzdevumi ir noteikti attiecībā uz dzimumu līdztiesību**, piemēram, "līdz 2025. gadam vadības pozīcijās nodrošināt vismaz 25% sieviešu".

Attiecībā uz pasākumiem, kas paredzēti darbiniekiem var saskatīt daudz kopīgā ar Latvijā īstenotajām darba devēju aktivitātēm – mācības, iekšējās kampaņas, atbalsta pasākumiem dažādām darbinieku grupām u.tml. Būtiskākās atšķirības vērojamas nevis attiecībā uz dažādo iniciatīvu veidiem, bet tēmām, jo **starptautiskie darba devēji paralēli kopējās labbūtības paaugstināšanai, īpašu vērību velta tēmām, kas Latvijā dažkārt joprojām nav "ērtas"**, piemēram, seksuālā orientācija, rase u.tml.

⁵⁶RIMI Latvia. Rimi pārtrauc konditorejas uzņēmuma "Adugs" produkcijas iegādi visā Baltijā, 2020. Pieejams: <https://www.rimi.lv/jaunumi/rimi-partrauc-konditorejas-uznemuma-adugs-produkcijas-iegadi-visa-baltija>.

Izpēte liecina, ka gan vietējie, gan starptautiskie **darba devēji labprāt dalās ar panākumiem un sasniegto dažādības vadības jomā**, piemēram, saņemtajiem apbalvojumiem, novērtējumiem. Šī informācija tiek atspoguļota gan sociālajos tīklos vai medijos daloties ar sasniegumiem, gan vienkārši tīmekļvietnē ievietojot norādi uz iegūto apbalvojumu.

4.3. Nefinanšu ziņošanas prakse

Šobrīd pasaulē, īpaši, Eiropas Savienībā arvien aktuālāks kļūst jautājums par ilgtspēju un ESG jeb vides, sociālajiem un pārvaldības aspektiem uzņēmumos (īpaši, lielajos). Arī, lemjot par investīcijām, privātā kapitāla fondi šobrīd regulāri izvērtē ESG faktorus.

Kā liecina “PwC’s Private Equity Responsible Investment Survey 2021”⁵⁷ aptaujas dati, trīs ceturtdaļas (72%) investoru norāda, ka pirmsiegādes posmā vienmēr pārbauda mērķa uzņēmuma ESG riskus un iespējas, un vairāk nekā puse aptaujāto (56%) atzīst, ka ir noraidījuši potenciālas investīcijas vai atteikušies noslēgt līgumu ESG iemeslu dēļ. 2021. gada aptaujā konstatēts, ka **gandrīz 95% aptaujāto satrauc konkrēti pārvaldības jautājumi – biznesa ētika, uzņēmuma vērtības un kultūra, kukuļošanas un korupcijas novēršana, kiberdrošība un datu drošība**.

Šajā pašā aptaujā **tādus sociālos jautājumus kā daudzveidība un iekļaušana par būtiskiem uzskata 92% respondentu**, taču mazāk nekā puse (46%) ir nosprauduši mērķus dzimumu un etniskuma vai rases daudzveidībai. Pozitīvi, ka no tiem, kas ir nosprauduši mērķus, 77% atzīst daudzveidību par organizācijas pamatvērtību.

Finanšu sektora pastiprinātā uzmanība ESG jautājumiem, viennozīmīgi sāk būtiski mainīt uzņēmumu attieksmi, tai skaitā, arī stratēģiskās plānošanas līmenī pievēršot arvien lielāku uzmanību vienlīdzīgu iespēju jautājumam. Turklāt atsevišķas nozares, piemēram, aviācija nosaka latīņu, visiem konkrētās nozares uzņēmumiem, kas attiecīgi sāk atspoguļoties šo darba devēju praksē.

Pētījuma ietvaros eksperti iepazinās ar Latvijas Top100 lielāko uzņēmumu (gan pēc darbinieku skaita, gan apgrozījuma) nefinanšu ziņošanas praksi, cenšoties noskaidrot, vai un cik daudzi no šiem uzņēmumiem 2021. gada publiskajos pārskatos ir atsaukušies un dažādības un vienlīdzīgu iespēju jautājumiem.

Nefinanšu ziņošana var būt gan kvalitatīva, gan kvantitatīva. Kvalitatīvajos pārskatos parasti tiek aprakstīta uzņēmuma stratēģija vai politika rīcībai šajās jomās, savukārt kvantitatīvā pieeja ietver datus un galvenos darbības rādītājus (KPI), kas saistīti ar katru no šīm jomām. Šie dati ļauj novērtēt uzņēmuma progresu virzībā uz mērķiem un informēt par sasniegumiem. Pieeja, kurā tiek apvienota kvalitatīvā un kvantitatīvā informācija, sniedz vislielāko vērtību un uzņēmumiem svarīgi iet šīs apvienotās ziņošanas virzienā.

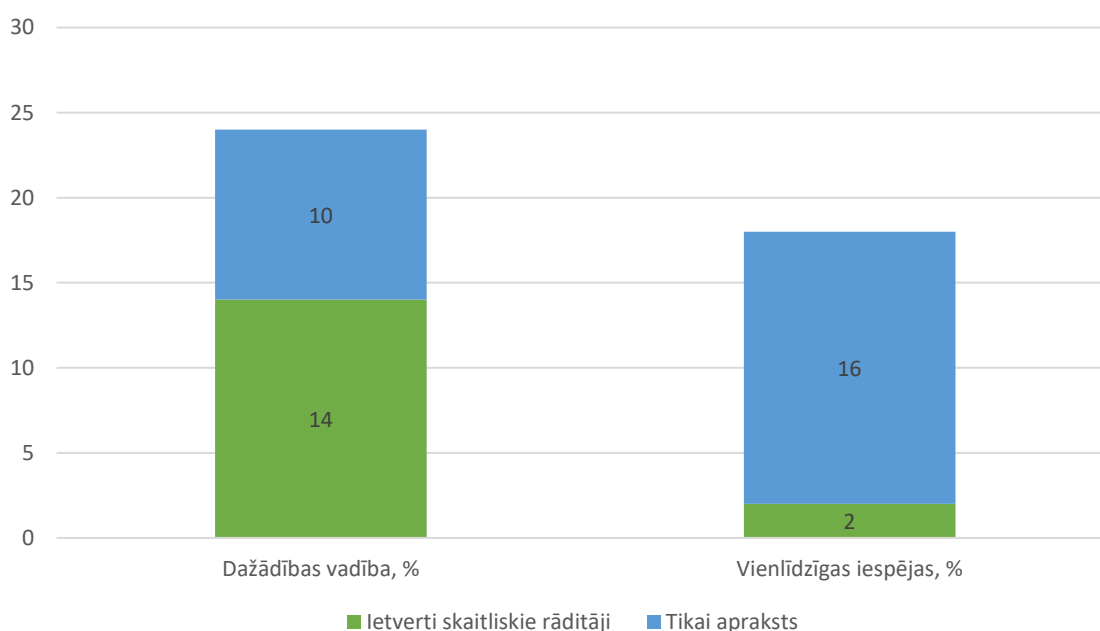
⁵⁷ PwC’s Private Equity Responsible Investment Survey 2021. Pieejams: <https://www.pwc.com/gx/en/services/sustainability/publications/private-equity-and-the-responsible-investment-survey.html>.



NO 100 LIELĀKAJIEM UZŅĒMUMIEM DAŽĀDUS DARBA VIDES ASPEKTUS UN SAVU SNIEGUMU GADA PĀRSKATOS PIEMINĒJUŠI VAI PLAŠĀK RAKSTUROJUŠI TIKAI 19% UZŅĒMUMU.

Secinājumi par Latvijas lielāko uzņēmumu nefinanšu ziņošanas praksi ir liek saprast, ka vēl ir ievērojamas izaugsmes iespējas, jo no 100 lielākajiem uzņēmumiem dažādus darba vides aspektus un savu sniegumu tajos pieminējuši vai plašāk raksturojuši tikai 19% uzņēmumu. Savukārt darbinieku dažādību ar skaitliskiem rādītājiem pamatojuši 14% uzņēmumu un vēl 10% to tikai vispārīgi aprakstījuši. Vēl zemāki rādītāji ir vienlīdzīgu iespēju aspektā – 16% ir aprakstījuši savu praksi, bet tikai 2% snieguši konkrētus skaitļus, rādītājus.

16. attēls. Latvijas lielo uzņēmumu prakse nefinanšu ziņošanā



Ekspertu pieredze rāda, ka šādi rezultāti saistīti ar dažādiem apsvērumiem. Pirmkārt, kopumā **nefinanšu ziņošana Latvijā vēl ir sākuma stadijā**, jo tikai retais uzņēmums rūpīgi seko līdzi un atskaitās par savu sniegumu vides, sociālajos un pārvaldības aspektos. Otrkārt, darba **devējiem trūkst izpratnes par indikatoriem**, kuriem sekot līdzi, novērtējot savu sniegumu tieši dažādības vadības un diskriminācijas novēršanas jautājumos. Treškārt, **darba devēji izvairās publicēt informāciju tajos rādītājos, kuros nevar demonstrēt izcilu sniegumu** vai vismaz progresu. Pēdējais apsvērums negatīvi ietekmē arī plānošanu, jo traucē definēt ambiciozus mērķus.

5. IEGUVUMI UN ŠĶĒRŠĻI IEKĻAUJOŠĀKAI SABIEDRĪBAI UN DARBA VIDEI

Lai gan dažādības vadības jautājumi kļūst arvien aktuālāki, īpaši, lai piesaistītu un noturētu talantus, kā arī izveidotu un uzturētu konkurētspējīgu darba vietu, tomēr gan nodarbinātie, gan paši darba devēji atzīst, ka pastāv būtiskas izaugsmes iespējas, novēršot sabiedrībā un darba vidē pastāvošos šķēršļus. Tikai apzinot ierobežojošos apstākļus, iespējams, rast efektīvākos risinājumus.

Iedzīvotāju un ekspertu fokusgrupās tika secināts, ka viena no būtiskākajām problēmām pretdiskriminācijas un tolerances veicināšanas jomā ir salīdzinoši vājā sabiedrības izpratne par personu tiesībām un iespējamo rīcību diskriminācijas novēršanai. Iedzīvotāji nevēršas pēc palīdzības vai arī nav pietiekoši informēti par savām tiesībām un neapzinās, ka viņu tiesības ir vai nav pārkāptas.

2017.gada pētījums rādīja, ka gandrīz katrs otrais Latvijas iedzīvotājs nezina, kur vērsties, ja pats/pati saskartos vai pamanītu diskriminējošo attieksmi pret kādu citu.⁵⁸ Savukārt saskaņā ar 2019. gada Eurobarometra datiem, ja saskartos ar diskrimināciju un būtu kļuvuši par diskriminējošas rīcības upuriem, 20% ziņotu policijai, 17% Tiesībsargam, 6% tiesām, vairākums 29% vērstos pie drauga vai ģimenes locekļa⁵⁹.



MEDIJOS TRŪKST INFORMĀCIJAS PAR DISKRIMINĀCIJAS JAUTĀJUMIEM.

Svarīga loma šeit varētu būt medijiem, tomēr visās fokusgrupu diskusijās dalībnieki bija vienprātīgi, ka **informācija par diskriminācijas jautājumiem medijos ir nepietiekama**. Vienaļcīgi vairāki dalībnieki norādīja, ka komunikācijas jautājums nav vienkāršs dažādu apsvērumu dēļ – to ietekmē gan kopējās mediju prioritātes, gan dažkārt arī pašiem nav vēlēšanās klausīties negatīvu informāciju. Tāpat tika norādīts arī uz diskriminācijai pakļauto sabiedrības grupu nevēlēšanos publiski runāt un aktualizēt problemātiku.



“Jā, bet pašas tās diskriminētās grupas jau arī neiet un nerunā. Ja mēs, piemēram, paskatāmies uz Tiesību biroju, viņi patiesībā saņem pārāk maz sūdzību. Jo mēs pārsvarā parunājam virtuvē.”

⁵⁸ SIA "Safege Baltija", SIA "Comperio" un SIA "Prospero", 2017. Izpētes ziņojums par pašreizējo sabiedrības izpratnes un informētības līmeni un efektīvākajiem informācijas sniegšanas mehānismiem. Pieejams: <https://www.activecitizensfund.lv/storage/documents/izpetes-zinojums-par-sabiedribas-izpratnes-un-informetibas-limeni-un-efektivakajiem-informacijas-sniegsanas-mehanismiem.pdf>.

⁵⁹ European Commission, 2019. Eurobarometer: Discrimination in the European Union. Pieejams: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>.

Atbildot par iemesliem diskriminējošai attieksmei, gan iedzīvotāji, gan dažādu jomu eksperti diskusiju laikā minēja dažādus apsvērumus, tomēr galvenokārt tika uzsvērts vēsturiskais fons, kā arī pieredzes un izglītības trūkums. Lai gan dažkārt dalībnieki bija skeptiski par iespējām panākt straujus uzlabojumus un norādīja, ka “jānomainās paaudzēm”, tomēr kā risinājumi tika norādīti gan uzlabojumi tiesiskajā regulējumā, gan sabiedrības un darba devēju izpratnes paaugstināšana (plašāk skatīt nodaļā 6. Iespējamie rīcības modeļi).



EKSPERTI KĀ GALVENOS DISKRIMINĀCIJAS IEMESLUS MIN VĒSTURISKO FONU, KĀ ARĪ PIEREDZES UN IZGLĪTĪBAS TRŪKUMU.

Līdzīgi kā 2017. gadā arī 2022. gada aptaujā lielākā daļa darba devēju kā galveno šķērslī dažādības veicināšanai min aizspriedumus un stereotipus (20%), 17% norāda uz līdzekļu trūkumu, bet 13% min izpratnes trūkumu. Interesanti, ka tieši izpratnes trūkums un nespēja ieraudzīt saikni starp dažādības vadību un darba vietas mērķiem un ieguvumiem 2022.gadā daudz biežāk (13%) tika minēts kā šķērslis nekā 2017. gadā (5%).

17. attēls. Galvenie šķēršļi iekļaujošas darba vides pasākumu īstenošanai



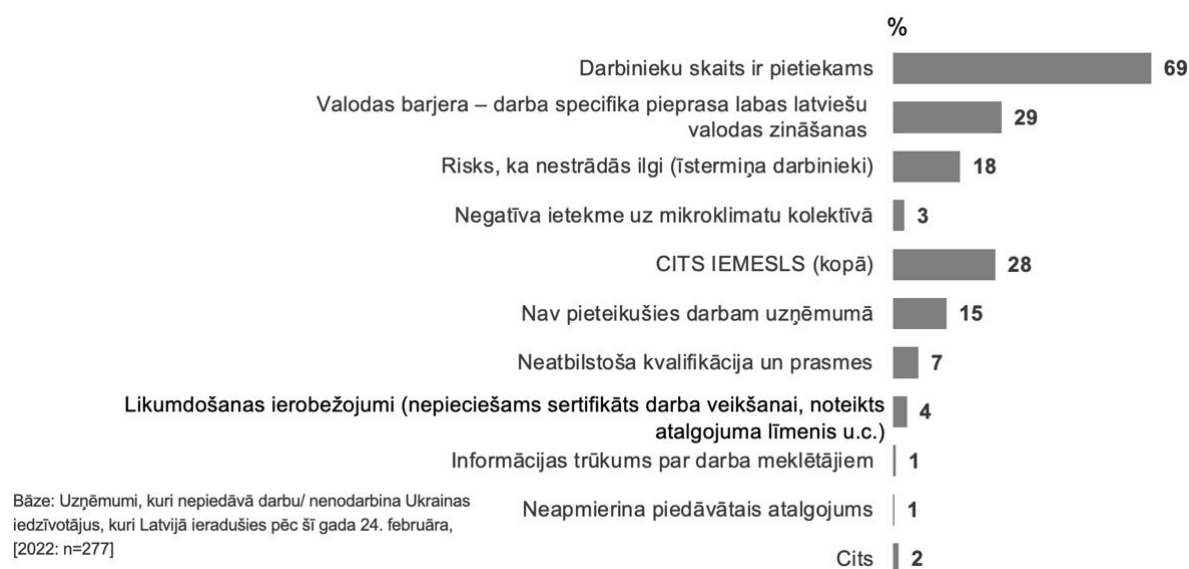
Bāze, n=402

Lai gan katrs piektais (22%) jautājumā “Kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos/ iestādēs Latvijā?” nevar nosaukt nevienu šķērslī, būtiski, ka ir samazinājies to darba devēju skaits, kuri norāda, ka trūkst pozitīvo piemēru (2017. gadā – 6%, 2022. gadā – 3%)vai šobrīd ir citas prioritātes, kas saistītas ar darbaspēku (2017. gadā – 5%, 2022. gadā – 2%).

Domājot par iespējamiem risinājumiem politikas veidošanas un īstenošanas jomā, ir svarīgi ņemt vērā, ka **izaicinājumi saistīti ar likumdošanu darba devējiem nelikās būtisks šķērslis iekļaujošas darba vides izveidei** – ne 2017. gadā (5%), ne 2022. gadā (8%).

2022. gada aptaujā īpaša uzmanība tika veltīta šķēršļiem, kas saistīti ar Ukrainas iedzīvotāju un citu valstu bēgļu un patvēruma meklētāju nodarbināšanu. Tikai neliela daļa darba devēju norāda, ka cilvēki no bēgļu un patvēruma meklētāju vidus nebūtu pieteikušies darbam uzņēmumā (skatīt 18. un 19. attēlu), kas liek domāt, ka būtiskai darba devēju daļai jau ir bijusi pieredze ar dažādu valstu kandidātiem, svarīgi saprast, vai un kāpēc viņiem netiek piedāvātas darba iespējas.

18. attēls. Šķēršļi Ukrainas iedzīvotāju nodarbināšanai



Lai gan attiecībā uz vienu un otru grupu, rādītāji nedaudz atšķiras (skatīt 18. un 19. attēlu), tomēr **galvenie iemesli, kāpēc darba devēji nepiedāvā darbu vai nenodarbina šīs iedzīvotāju grupas ir saistīti ar pietiekamu darbinieku skaitu**, respektīvi, jauni darbinieki vienkārši netiek meklēti, valodas barjerām un risku, ka šie cilvēki nebūs gatavi strādāt konkrētajā uzņēmumā ilgstoši.

Līdzīgi kā jautājumā par kopējiem izaicinājumiem arī attiecībā uz bēgļu un patvēruma meklētāju nodarbināšanu **tikai retais darba devējs norādīja uz likumdošanas ierobežojumiem** (3-4%). Arī šo faktu ir būtiski ņemt vērā, domājot par iespējamiem politikas veidošanas un īstenošanas risinājumiem.

19. attēls. Šķēršļi bēgļu un patvēruma meklētāju nodarbināšanai

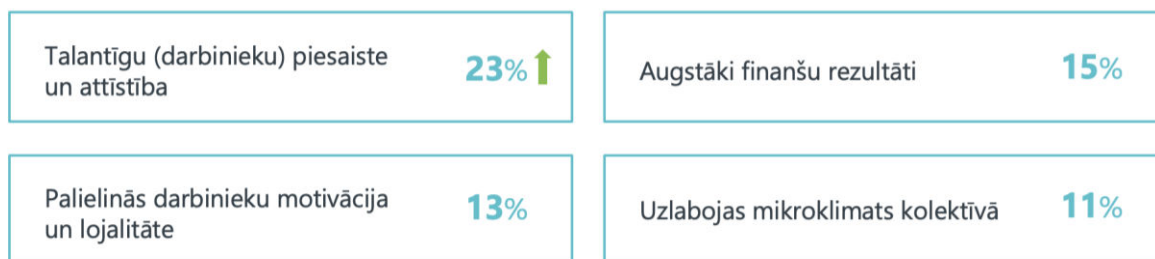


Bāze: Uzņēmumi, kuri nepiedāvā darbu/ nenodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas, [2022: n=360]

Pozitīvi, ka **darba devējus faktiski neuztrauc tas, ka bēgļu un patvēruma meklētāju nodarbināšana negatīvi ietekmētu mikroklīmatu kolektīvā**. Jautājums – vai tas ir saistīts ar faktu, ka darba devēji patiešām neredz, ka dažādu darbinieku nodarbināšana vai radīt izaicinājumus kolektīvā, vai arī viņi nedomā par mikroklīmatu un tā nozīmi darba vietā.

Lielākā daļa aptaujāto uzņēmumu saredz ieguvumus, īstenojot dažādības vadību un iekļaujošu darba vidi. Turklāt var pārliecināties, ka tieši iespēja piesaistīt darbiniekus šobrīd darba devējiem ir aktuāls jautājums, jo 23% (2017. gadā – 10%) darba devēju nosauca talantīgu darbinieku piesaisti un attīstību kā galveno ieguvumu (skatīt 20. attēlu).

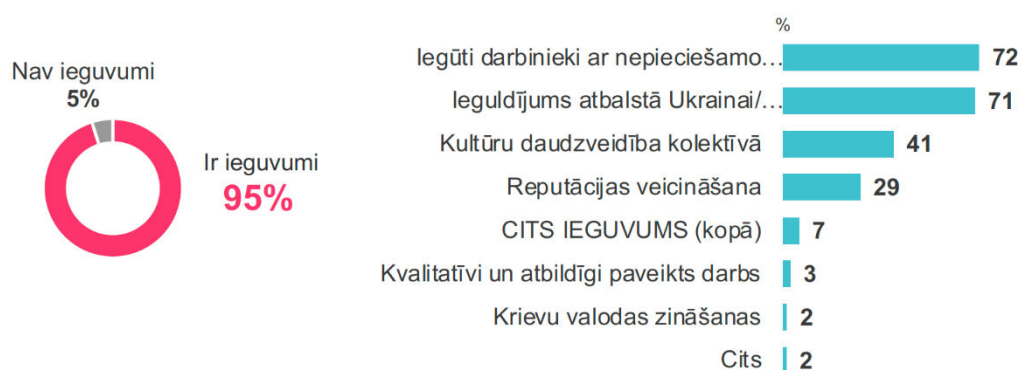
20. attēls. Galvenie ieguvumi iekļaujošas darba vides pasākumu īstenošanai



Bāze, n=402

Uzmanību piesaista fakts, ka joprojām **apmēram ceturtdaļa darba devēju nespēj nosaukt nevienu ieguvumu iekļaujošai darba videi** (2017. gadā – 25%, 2022. gadā 23%). Tas liek domāt, ka svarīgi veicināt labās prakses stāstu popularizēšanu un aktīvāku citu darba devēju dalīšanos savā pieredzē un ieguvumos.

Pretēja situācija ir vērojama jautājumā par ieguvumiem, piedāvājot darbu un nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus – tikai 5% darba devēju nespēj nosaukt nekādus ieguvumus. Vairums novērtē iespēju šādi risināt darbaspēka jautājumu un sniegt ieguldījumu atbalstā Ukrainai (skatīt 21. attēlu).

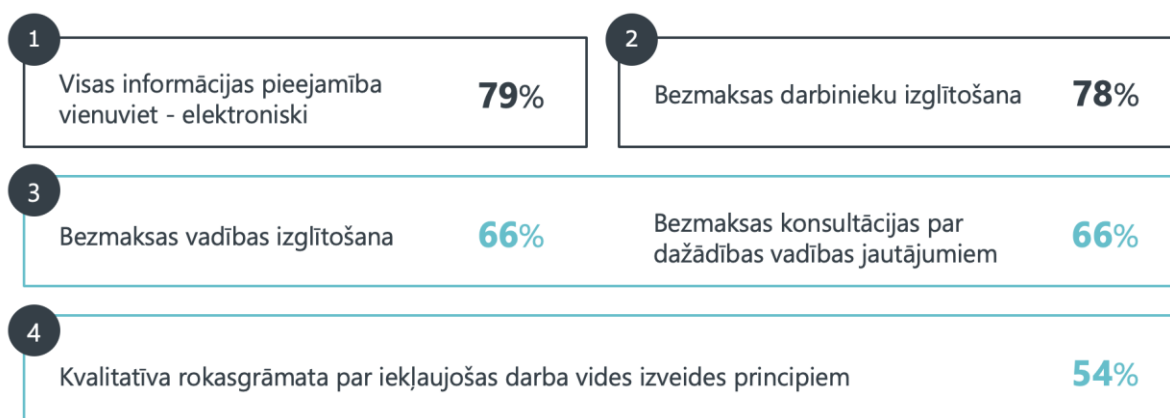
21. attēls. Ieguvumi, piedāvājot darbu un nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus


Bāze: Uzņēmumi, kur piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradās pēc 2022. gada 24. februāra, n=120

Lai gan joprojām katrs desmitais darba devējs (9%) norāda, ka nav nepieciešami īpaši atbalsta pasākumiem iekļaujošas darba vides izveidei un/vai pilnveidei, ir būtiski augusi interese par dažādiem ar informācijas un zināšanu pieejamības aspektiem (skatīt 22. attēlu).

Visas informācijas pieejamība vienuviet elektroniski un bezmaksas darbinieku izglītošana tiek nosaukta, kā nepieciešamākie atbalsta pasākumi, lai uzņēmumos/ iestādēs varētu pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā.

Tāpat darba devējiem svarīgas ir bezmaksas izglītības iespējas dažāda līmeņa darbiniekiem. Piemēram, pirms pieciem gadiem interese par mācību pasākumiem darbiniekiem bija 67% darba devēju, bet 2022. gadā - jau 78%. Savukārt, mācības vadītājiem liekas būtiskas 66% darba devēju (2017. gadā – 58%).

22. attēls. Nepieciešamie atbalsta pasākumi iekļaujošas darba vides pasākumu īstenošanai


Bāze, n=402

Jāņem vērā, ka respondenti no budžeta iestādēm biežāk nekā citi darba devēji norāda uz nepieciešamību pēc bezmaksas izglītības pasākumiem – bezmaksas darbinieku izglītošanu (100%), bezmaksas vadības izglītošanu (89%) un bezmaksas konsultācijām par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem (77%).

Iepazīstoties ar aptaujas rezultātiem un vērojot tendences darba vidē un organizācijās kopumā, ir skaidrs, ka **darba devēji novērtētu arī individuālu pieeju un praktiskus padomus**. Piemēram, bezmaksas konsultācijas būtu nepieciešamas 66% darba devēju (2017. gadā – 57%).

Svarīgi, ka **gandrīz pusei darba devēju (48%) būtu nepieciešams bezmaksas uzņēmuma novērtējums**. Tas nozīmē, ka šī būtu potenciālā mērķauditorija Sabiedrības integrācijas fonda un citu organizāciju īstenotajām iniciatīvām, piemēram, Vieta ģimenei vai Dažādībā ir spēks.

Domājot par risinājumiem politikas veidošanas un īstenošanas līmenī, aptaujas rezultāti liek saprast, ka darba devēji šeit retāk saredz iespējas sev. Piemēram, finansiālo atbalstu novērtētu tikai 2% darba devēju, turklāt, salīdzinot ar 2017. gadu (5%), šis rādītājs ir turpinājis kristies. Arī izmaiņas likumdošanā darba devējiem nešķiet pasākums, kas palīdzētu viņiem attīstīt un pilnveidot aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā – gan 2017. gadā, gan 2022. gadā šo kā būtisku atbalsta pasākumu norādīja tikai 1% darba devēju.

Ekspertu viedoklis diskusiju ietvaros apstiprināja, ka tiesiskais regulējums nav galvenais šķērslis iekļaujošas darba vides veidošanā, šobrīd visvairāk traucē tieši stereotipi, aizspriedumi un zināšanu trūkums par iespējām tos mazināt vai novērst.

Balstoties uz izpētes ietvaros apzināto situāciju, šķēršļiem un nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem, eksperti nākamajā nodaļā ir sagatavojuši piedāvājumu risinājumiem, kas ne tikai sekmētu diskriminācijas novēršanu, bet arī veicinātu iekļaujošu sabiedrību un darba vidi Latvijā.

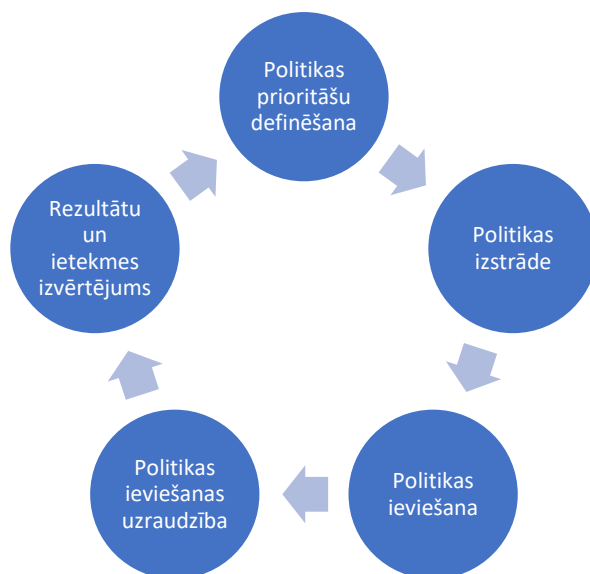
6. IESPĒJAMIE RĪCĪBAS MODEĻI UN ATBALSTA MEHĀNISMI IEKĻAUJOŠĀKAS SABIEDRĪBAS UN DARBA VIDES ATTĪSTĪBAI

Lai gan pētījumi pasaulē apstiprina, ka dažādības un iekļaušanas jomā nav universālu risinājumu, lai panāktu visu darbinieku vienlīdzību un varētu īstenot biznesa ieguvumus, balstoties uz “Dažādības kompass 2023” ietvaros veikto izpēti, pētnieki ir apkopojuši ekspertu un iedzīvotāju sniegtās rekomendācijas efektīvākajiem risinājumiem valsts un darba vietu līmenī, kas palīdzētu sekmēt ne tikai iekļaujošākas darba vides, bet arī sabiedrības attīstību.

Ieteikumi ir strukturēti trīs atsevišķos, bet savstarpēji saistītos blokos attiecībā uz tiesību aktu jeb politikas veidošanas līmeni (6.1. nodaļa), politikas ieviešanu un tās uzraudzību (6.2. nodaļa), kā arī darba devējiem un nodarbinātajiem (6.3. nodaļa). Tā kā piedāvātie risinājumi ir balstīti uz izpētes rezultātiem, tai skaitā, ekspertu fokusgrupu diskusijās izteiktajiem viedokļiem, tie ietver arī ļoti konkrētus priekšlikumus un ekspertu citātus.

Ņemot vērā politikas procesa posmus (skatīt 23. attēlu), eksperti konkrētu ieteikumu izstrādē centušies aptvert tos visus, norādot gan uz vēlamo pieeju, attieksmi, gan konkrētiem, praktiskiem pasākumiem.

23. attēls. Politikas procesa posmi



Eksperti uzsvēra, ka, domājot par nepieciešamajiem pasākumiem, visos līmeņos ir **svarīgi saprast un ņemt vērā, ka arī cilvēki, kurus vieno viena diskriminācijas pazīme, piemēram, vecums, savā starpā var būt ļoti atšķirīgi.** Piemēram, kad Latvijā vai pasaulē tiek runāts par bezdarbu jauniešu vidū vai viņu garīgo veselību digitālajā laikmetā, jaunieši bieži vien tiek skatīti kā viena homogēna grupa, tomēr jaunieši ir ļoti dažādi un tieši pieejamai izglītības sistēmai ir būtiska nozīme.

Pēc ekspertu domām ir **būtiski pievērst uzmanību arī intersekcionalitātei**, kas palīdz pētīt, izprast un reaģēt uz veidiem, kādos viens diskriminācijas aspekts ir savstarpēji saistīts ar citām personiskām īpašībām/identitātēm un kā šī savstarpējā saistība ietekmē unikālus diskriminācijas gadījumus.



Intersekcionalitāte - sociālo kategoriju, piemēram, rases, klases, dzimuma, seksuālās orientācijas, svāra, reliģijas, (invaliditātes) utt., savstarpēji saistīto raksturu. kā tie attiecas uz konkrētu indivīdu vai grupu, kas tiek uzskatīts par tādu, kas rada pārklājošas un savstarpēji atkarīgas diskriminācijas vai nelabvēlīgas situācijas sistēmas.⁶⁰

Tālākajā tekstā eksperti piedāvā konkrētus priekšlikumus, tai skaitā, attiecībā uz izmaiņām tiesību aktos.

6.1. Rekomendācijas politikas veidotājiem

Tā kā tiesību aktiem diskriminācijas novēršanas jomā ir jānodrošina valsts institucionālo un politisko pienākumu izpilde, lai īstenotu iedzīvotāju tiesības uz vienlīdzību, pēc ekspertu domām politikas veidotājiem ir būtiski pievērst uzmanību sekojošiem jautājumiem:



- **Vienlīdzīgu iespēju un pretdiskriminācijas politikas, tiesiskā regulējuma un stratēģiju izstrāde**, pieņemšana un ieviešana, kā arī vienlīdzīgu iespēju un pretdiskriminācijas aspektu iekļaušana visās citās valsts politikās un programmās;
 - **Vienlīdzīgu iespēju izvērtējums**, tostarp, preventīvs, konsultatīvs un uz datiem balstīts tiesību aktu, politikas novērtējums ar mērķi identificēt un novērst jebkādu diskriminējošu ietekmi; noskaidrot un apmierināt diskriminācijas un sociālās atstumtības riskam pakļauto personu un grupu īpašās vajadzības;
 - **Sistēmas izveide datu apkopošanai, analīzei un publicēšanai**, lai uzraudzītu tiesību aktu, politikas un dažādo pasākumu efektivitāti;
 - **Iesaistes mehānismu izveide un ieviešana**, lai diskriminācijas riskam pakļautās personas un grupas, kā arī to pārstāvošās organizācijas varētu paust viedokli un līdzdarboties tiesību aktu izstrādā un citās iniciatīvās, kuru mērķis ir novērst diskrimināciju un veicināt vienlīdzību.

Tiesību akti pilda virkni nozīmīgu funkciju, ne tikai definējot prasības un sekas, ja tiesības tiek pārkāptas. Tiesību akti arī pauž vērtības, normas un ekspektācijas. Labvēlīgs

⁶⁰ The Parliament. How can we build a more inclusive society? Pieejams: <https://www.theparliamentmagazine.eu/news/article/how-can-we-build-a-more-inclusive-society>.

tiesiskais regulējums veido labāku sabiedrību. Turpretim vājš - rada labvēlīgu augsni negatīvai pieredzei.

Tiesiskais regulējums diskriminācijas novēršanas jomā viennozīmīgi var veicināt pozitīvas pārmaiņas, palielināt izpratni par diskrimināciju, sekmēt rīcības tās novēršanai un veicināt apņemšanos to novērst. Ar tiesību aktu palīdzību diskriminācijas riskam pakļautās sabiedrības grupas iegūst instrumentus savu tiesību aizstāvībai un kaitējuma atlīdzībai.



Pēc Latvijas ekspertu domām būtiskākais “ir saprast, ka **pretdiskriminācijas jautājumi nav atsevišķa nozare, bet iekļaujas ikvienā nozarē.**” Tas vienlaicīgi ir gan izglītības jautājums, gan juridisks jautājums, gan ekonomikas jautājums. Līdz ar to liels izaicinājums politikas veidotājiem - kā veidot šo politiku.

2022. gadā īstenots **Starptautiskās darba organizācijas pētījums parāda svarīgu saikni starp politiku, tiesību aktiem, valsts un/vai reģionālajām programmām un kultūru, kas atbalsta ilgtspējīgas un transformējošas pārmaiņas dažādības un iekļaušanas jomā.** Piemēram, ja respondenti norādīja, ka konkrētās valsts tiesību akti, programmas un kultūra atbalsta sievietes, šie paši respondenti par 18% biežāk apliecināja, ka dažādība un iekļaušana ir viena no prioritātēm viņu darbavietā un vadība regulāri ziņo par progresu.⁶¹ Tas pats attiecas uz dažādām etniskām, rasu vai reliģiskām grupām, kur atbilstošas valsts politikas gadījumā respondenti par 9% biežāk norāda, ka arī viņu darba vietā pastāv dažādības un iekļaušanas politika, ka darbinieki no dažādām amatu kategorijām un ar dažādu pieredzi ir iesaistīti iekļaujošas darba vides veidošanā un ka tiešie vadītāji ir atbildīgi par daudzveidīgas un iekļaujošas komandas izveidi.⁶²

Politikas veidošanas procesā ir **svarīgi iesaistīt dažādas sabiedrības grupas, īpaši, tās, kas varētu būt pakļautas diskriminācijas un/ vai sociālās atstumtības riskam.** Sanita Osipova, juriste, Latvijas Universitātes profesore, bijusī Satversmes tiesas priekšsēdētāja, ekspertu fokusgrupas diskusijā uzsvēra, ka “politikas veidošanā jāiekļauj tie cilvēki, uz kuriem šī politika tiks attiecināta”. Viņasprāt, “politiskajam procesam būtu jāuzlabojas tai ziņā, ka, nonākot pie varas, nevajag aizmirst, kas to varu ir deleģējis, un kā vārdā strādā un kā intereses vispirms būtu jāizsver.”

Tas ir svarīgs solis, lai palīdzētu atjaunot sabiedrības uzticību, ņemot vērā plaši izplatīto uzskatu, ka pilsoņiem ir maza ietekme uz politikas veidošanu. Saskaņā ar 2020. gada Edelman

⁶¹ ILO, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

⁶² ILO, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

Trust Barometer datiem 48% respondentu no 28 valstīm, tostarp 15 OECD dalībvalstīm, uzskata, ka politiskā sistēma nedarbojas viņu interesēs.⁶³

Šī iemesla dēļ ir svarīgi, lai komunikācija tiktu integrēta dažādos politikas cikla posmos (skatīt 23. attēlu). Divvirziena informācijas un atgriezeniskās saites nodrošināšana var sekmēt atsaucību un uzlabot politikas veidošanas procesu. Turklāt ieklausīšanās sabiedrības viedoklī var sniegt nenovērtējamu informāciju tādu risinājumu izstrādei, kas tiešām strādās un palīdzēs politikas īstenošanā.

Eksperti norāda, ka viens no risinājumiem, lai sasniegtu iepriekšminēto, ir **mērķtiecīgi aicināt nevalstiskās organizācijas iesaistīties dažādu tiesību aktu izstrādes procesā**, turklāt ne tikai attiecībā uz diskriminācijas novēršanu, bet jebkuriem jautājumiem, kas skar nodarbinātos vai sabiedrību kopumā. No šī priekšlikuma izriet ieteikums turpināt **stiprināt organizācijas, kas pārstāv dažādu diskriminācijas riskam pakļauto personu intereses**. Šobrīd ir aktīvas biedrības, kas apvieno cilvēkus attiecībā uz dažādas veida invaliditāti, tomēr eksperti arī fokusgrupu diskusijās norādīja uz nepieciešamību īpaši sekmēt to organizāciju aktivitāti, kas pārstāv dažādas etniskās grupas.

6.1.1. Ietekmes izvērtēšanas pienākums likumdošanas procesā

Pēc ekspertu domām likumdevēja līmenī, pirmkārt, ir **jāstiprina kapacitāte tiesību aktu ietekmes izvērtēšanā**. Ministru Kabineta noteikumu Nr.617 "Tiesību akta projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanas kārtība"⁶⁴ nosaka pienākumu veikt tiesību akta ietekmes novērtējumu attiecībā uz sociālo ietekmi, tai skaitā ietekmi uz sociālās atstumtības riskam pakļautajām sabiedrības grupām (9.8.punkts), uz dzimumu līdztiesību (9.9.punkts), uz cilvēktiesībām (9.20.punkts) un uz personu ar invaliditāti vienlīdzīgām iespējām un tiesībām (9.21.punkts).

Eksperti uzskata, ka šobrīd diemžēl **tiesību aktu projektu anotācijās visbiežāk trūkst pietiekami detalizēta un profesionāla izvērtējuma** attiecībā uz tiesību akta projekta iespējamo ietekmi uz minētajām grupām un aspektiem. Tāpat Ministru Kabineta noteikumi Nr.617 skaidri nosaka pienākumu izvērtēt tiesību aktu ietekmi tikai attiecībā uz divām pazīmēm - dzimumu un invaliditāti, tādējādi riskējot atstāt ārpus novērtējuma tādus aspektus kā vecums, reliģiskā piederība, valstiskā piederība (izcelsme). Līdz ar to **būtu veicami pasākumi tiesību aktu gatavotāju izpratnes un prasmju pilnveidošanai tiesību aktu projektu ietekmes izvērtēšanai** attiecībā uz mazāk labvēlīgā situācijā esošām sabiedrības grupām, kā arī jāapsver iespēja grozīt Ministru Kabineta noteikumus Nr.617, skaidri nosakot pienākumu izvērtēt ietekmi arī uz citām potenciāli mazāk labvēlīgā situācijā esošajām sabiedrības grupām.

Šādi pasākumi nodrošinās vismaz daļēju Direktīvas 2006/54/EK 29.pantā noteiktā pienākuma izpildi, proti, nodrošināt dzimumu līdztiesības integrāciju. Minētā norma nosaka:

⁶³ Edelman, Edelman Trust Barometer 2021, 2021. Pieejams: <https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2021-03/2021%20Edelman%20Trust%20Barometer.pdf>.

⁶⁴ Latvijas Vēstnesis Nr.173A, 08.09.2021. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325945-tiesibu-akta-projekta-sakotnejas-ietekmes-izvertesanas-kartiba>

“Dalībvalstis aktīvi ņem vērā vīriešu un sieviešu līdztiesību kā mērķi, izstrādājot un īstenojot normatīvos un administratīvos aktus, politikas un darbības jomās, kas minētas šajā direktīvā, aktīvi ņem vērā vīriešu un sieviešu līdztiesības mērķi.”

6.1.2. Pozitīvie pasākumi

Kā izriet no ES tiesību aktiem, **reāla līdztiesība būtībā ir iespējama tikai, veicot pozitīvos pasākumus**. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 157(4).pantu, Direktīvas 2006/54/EK 3.pantu un Direktīva 2000/78/EK 7.pantu, lai nodrošinātu pilnīgu līdztiesību ir dalībvalstīm ir nepieciešamas ieviest īpašus pagaidu pasākumus, kas novērstu šķēršļus personām dzimuma, etniskās, vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai citas pārliecības vai seksuālās orientācijas dēļ pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai un nodarbinātības noteikumiem.

Lai gan ES tiesības nepieprasa Dalībvalstīm ieviest pozitīvos pasākumus, bet tikai ļauj šādus pasākumus veikt, pašlaik **Latvija ir vienīgā ES un EEZ valsts, kura tiesiskā regulējuma līmenī neparedz nekādu tiesisko regulējumu attiecībā uz pozitīvo pasākumu veikšanu nodarbinātības jomā**.⁶⁵

Vienīgais tiesiskais regulējums, kuru varētu kvalificēt kā “pozitīvos pasākumus” ir atrodams Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma⁶⁶ 3(1)(4).pantā, kurš paredz aktīvo nodarbinātības pasākumus sniegt bezdarbam īpaši pakļautām grupām (piemēram, pirms pensijas vecuma personām, personām ar invaliditāti).

Aicinot darba devējus veikt iekļaujošu nodarbinātības politiku, ir nepieciešams tiesiski šos pasākumus arī definēt un noregulēt, jo **pašreizējā tiesiskā regulējuma vakuumā, darba devēji, kuri šādus pasākumus veic, formāli tiek pakļauti riskam pārkāpt diskriminācijas aizlieguma principu, kā tas noregulēts Latvijas nacionālajā tiesību sistēmā**.

Vairums no ES Dalībvalstīm ir pieņēmušas tiesisko regulējumu, kurš ļauj veikt pozitīvos pasākumus uzņēmumu (organizāciju) līmenī. Tas nozīmē, ka paši darba devēji ir tiesīgi lemt par pozitīvo pasākumu veikšanu.⁶⁷ Līdz ar to grozījumi būtu veicami Darba likumā, nosakot, ka darba devēji ir tiesīgi veikt pozitīvos pasākumus, vienlaikus arī definējot pozitīvo pasākumu saturu un robežas, kurš, ņemot vērā praksi, starp ES Dalībvalstu ir atšķirīgs.⁶⁸

⁶⁵ Gender-based positive action in employment in Europe A comparative analysis of legal and policy approaches in the EU and EEA, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 44.lpp., 2019.gads, Eiropas Komisija. Pieejams: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5008-gender-based-positive-action-in-employment-in-europe-pdf-1-9-mb>.

⁶⁶ Latvijas Vēstnesis Nr.80, 29.05.2002. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums>.

⁶⁷ Gender-based positive action in employment in Europe A comparative analysis of legal and policy approaches in the EU and EEA, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 9.lpp., 2019, Eiropas Komisija.

⁶⁸ Gender-based positive action in employment in Europe A comparative analysis of legal and policy approaches in the EU and EEA, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 9.lpp., 2019, Eiropas Komisija.

6.1.3. Invaliditātes jēdziens

Viena no grupām, kura saskaras ar vislielākajiem šķēršļiem, ir cilvēki ar invaliditāti. Līdz šim nacionālajā līmenī un arī Darba likuma kontekstā par personu ar invaliditāti parasti ir tikusi uzskatīta persona, kurai ir noteikta invaliditātes grupa saskaņā ar Invaliditātes likumu,⁶⁹ tomēr šāda pieeja jēdzienam “invaliditāte” ir pretrunā ES tiesību prasībām.

Saskaņā ar ES tiesībām un attiecībā uz diskriminācijas novēršanu invaliditātes dēļ nodarbinātības jomā jēdziens “invaliditāte” ir plašāks, proti, par personu ar invaliditāti ir atzīstamas ne tikai tās personas, kuras par tādām atzītas saskaņā ar nacionālajām tiesībām.

ES Tiesa jēdzienu “invaliditāte”, vadoties no ANO Konvencijas 1.panta noteiktās definīcijas, ir interpretējusi sekojoši:

“ [...] jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē ir attiecināms uz ierobežojumu, kurš tieši izriet no ilgstošiem fiziskiem, garīgiem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt pilnvērtīgu un efektīvu attiecīgās personas dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem [...].”⁷⁰

Līdz ar to par personu ar invaliditāti attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu nodarbinātības jomā ir uzskatāma ikviena persona, kura saskaras ar šķēršļiem profesionālajā dzīvē ilgstošu veselības problēmu dēļ.



Lai nodrošinātu ES tiesību efektīvu piemērošanu praksē, kā arī nodrošinātu to, ka pret diskrimināciju nodarbinātībā tiek aizsargātas un atbilstoši integrētas (ar darba vietas pielāgošanu) ne tikai tās personas, kuru invaliditāte ir atzīta saskaņā ar Invaliditātes likumu, bet visas personas, kuras atbilst minētajos starptautiskajos tiesību aktos noteiktajam “invaliditātes” jēdzienam, ES tiesībās noteiktais jēdziens “invaliditāte” ir jānosaka arī Darba likumā.

6.1.4. Vienlīdzīga darba samaksa

Lai gan vienlīdzīgas darba samaksas princips starp sievietēm un vīriešiem ir nostiprināts līdz ar Eiropas Ekonomiskās Kopienas dibināšanas līguma spēkā stāšanos 1958.gadā, bet Latvijā tas tika ieviests līdz ar Darba likumu, kurš tika pieņemts 2001.gadā, tomēr **nevienlīdzīgas darba samaksas jautājums nav atrisināts**. Tieši pretēji pēdējos gados Latvija ir nonākusi līderpozīcijā starp ES Dalībvalstīm darba samaksas atšķirībā starp sievietēm un vīriešiem, kas 2021.gadā ir pieaugusi līdz 22%.⁷¹

Nevienlīdzīga darba samaksa starp sievietēm un vīriešiem jau ilgstoši sekmē nabadzību un sociālo atstumtību, tāpēc ES Komisija 2021.gadā nāca klājā ar jaunas likumdošanas iniciatīvu

⁶⁹ Invaliditātes likums, LV Nr.91, 09.06.2010. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums>.

⁷⁰ Piemēram, skatīt ES Tiesas 2016.gada 1.decembra spriedumu lietā C-395/15 Mohamed Daouidi v Bootes Plus SL and Others, ECLI:EU:C:2016:917, 42.pragrāfs.

⁷¹ Eurostat statistics on the gender pay gap. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20_custom_929505/bookmark/map?lang=en&bookmarkId=b7886ba1-522a-432d-8c86-b79000d440f6.

– Direktīvu, ar kuru paredzēts sekmēt vienlīdzīgas darba samaksas principa ievērošanu praksē.⁷² Direktīvas priekšlikums, cita starpā, nosaka jēdzienu “vienlīdzīga darba samaksa par vienādas vērtības darbu”, kā arī risina jautājumu par darba samaksas noteikšanas caurskatāmību un pieklūvi informācijai par darba samaksas sistēmu uzņēmumos.

Vienlīdzīgas darba samaksas princips ir noteikts Darba likuma 60(1).pantā. **Pašlaik spēkā esošais nacionālais tiesiskais regulējums ir abstrakts**, jo tas neskaidro nedz jēdzienus “vienlīdzīga darba samaksa par tādu pašu darbu”, nedz “vienlīdzīga darba samaksa par vienādas vērtības darbu”, kā arī būtībā nerisina jautājumu par iespējami diskriminēta darbinieka iespējām piekļūt informācijai par darba samaksas noteikšanu uzņēmumā, lai varētu konstatēt iespējamu nevienlīdzīgas darba samaksas gadījumu. Tāpat Darba likums nenosaka pienākumu darba devējam nodrošināt caurskatāmus iekšējo darba samaksas sistēmu. Nepilnīgs tiesiskais regulējums nenodrošina efektīvas tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu praksē, kas attiecas ne tikai uz vienlīdzīgu samaksu uz dzimuma pamata, bet arī etniskās piederības, reliģiskās vai citas pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ.



Netiešā diskriminācija - netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums, dzimuma vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:

i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai

ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam ir jāveic atbilstīgi pielāgošanas pasākumi.⁷³

Pētījuma ietvaros eksperti vairākkārt uzsvēra, ka **valsts sektoram jādemonstrē piemērs privātajiem darba devējiem**. Formāli attiecībā uz jautājumu par vienlīdzīgu darba samaksu Latvijā publiskais sektors demonstrē labo piemēru ar to, ka valsts un pašvaldību sektorā ir

⁷² Priekšlikums EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093&qid=1673875441820>.

⁷³ Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju 2(2)(b).pants. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos 2(1)(b).pants. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/?locale=LV>

noteikta darba samaksas sistēma. To pamatā regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums.⁷⁴

Minētais tiesību akts kopumā paredz virkni piemaksu valsts un publiskajā sektorā strādājošajiem, tomēr no tā tvēruma daļēji ir izslēgti vairākas valsts un pašvaldības iestāžu darbinieku kategorijas. Piemēram, no kopējās atlīdzības sistēmas būtībā ir izslēgti pedagogi (2(3).pants), kuru absolūtais vairākums ir sievietes. Līdz ar to pastāv risks, ka tādejādi tiek pieļauta netieši diskriminējoša darba samaksa uz dzimuma pamata. Rezultātā, no vienas puses, publiskais sektors ir kā piemērs privātajam sektoram attiecībā uz to, ka ir jābūt skaidri noteiktai atlīdzības sistēmai, taču no otras puses šis piemērs nedemonstrē to, ka atlīdzības sistēma valsts un pašvaldības sektorā ir tikusi izanalizēta arī no netiešās diskriminācijas viedokļa.

6.2. Rekomendācijas politikas īstenotājiem

No starptautiskajiem dokumentiem izrietošās saistības uzliek Latvijai par pienākumu ne tikai aizliegt diskrimināciju tiesību aktu līmenī, bet arī to faktiski novērst. Pēc ekspertu domām īpaša uzmanība ir jāvelta proaktīviem, preventīviem pasākumiem, lai dažādos līmeņos mazinātu aizspriedumus, stereotipus un stigmatizāciju. Turklāt uzmanības centrā jābūt ne tikai cīņai ar negatīvajām sekām, bet arī aktīvai vienlīdzīgas, daudzveidīgas un iekļaujošas sabiedrības veicināšanai.

6.2.1. Politikas īstenotāju kompetence

Svarīgi atcerēties, ka publiskās komunikācijas vērtība neaprobežojas tikai ar ārējo ieinteresēto pušu iesaisti. Iekšējā komunikācija, kas adresēta ierēdņiem un speciālistiem valsts sektorā, ir būtiska politikas īstenošanai un veiksmīgai pakalpojumu sniegšanai. **Stratēģiski īstenotas iekšējās kampaņas un regulāra informācijas apmaiņa var sekmēt arī efektīvāku sadarbību diskriminācijas novēršanas jautājumos publiskajā sektorā.**

Savās vadlīnijās Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību izceļ 15 specifiskas kompetences, kurām jābūt par līdztiesības jautājumiem atbildīgajām iestādēm, lai tās varētu efektīvi veikt līdztiesības veicināšanas un diskriminācijas novēršanas funkciju.⁷⁵ Tajās ietilpst prasme:

- Veidot dialogu ar diskriminācijas riskam pakļautām sabiedrības grupām un tās pārstāvošajām organizācijām;
- Īstenot pētījumus;
- Veidot izpratni, zināšanas vienlīdzības, dažādības un diskriminācijas novēršanas jautājumos;

⁷⁴ Latvijas Vēstnesis Nr.199, 18.12.2009. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums>.

⁷⁵ Eiropas Padome, "ECRI general policy recommendation No. 2", para. 13. Pieejams: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>.

- Sekot līdzi savu ieteikumu īstenošanai, kā arī tiesu praksei un citu institūciju lēmumiem;
- Sadarboties un atbalstīt organizācijas ar līdzīgiem mērķiem, veidot vienotu izpratni par būtiskākajiem jautājumiem saistībā ar vienlīdzīgām iespējām, slēgt sadarbības līgumus u.c.

No ekspertu priekšlikumiem izriet, ka īpaša uzmanība jāpievērš **valsts amatpersonu izglītošanai par vienlīdzīgu iespēju un diskriminācijas novēršanas tiesisko regulējumu, principiem un labo praksi**. Turklāt svarīgi, lai pašās valsts iestādēs tiktu veicināta iekļaujoša darba vides un vienlīdzīgas iespējas.

Vairākās diskusijās iedzīvotāji norādīja uz Latvijas vēsturisko kontekstu, kas ilgstoši ir liedzis iepazīt dažādību un atzīt to. Tieši saistībā ar šo apstākli atsevišķi dalībnieki minēja **nepieciešamību atbildīgajām valsts iestādēm aktīvāk iepazīties ar citu valstu pieredzi pasaulē** (gan Skandināvijā, gan citās pasaules daļās) un labākos piemērus pielāgot Latvijas situācijai. Šis varētu būt attiecināms gan uz likumdošanas iniciatīvām, gan kampaņām un citiem izglītojošiem pasākumiem, aktivitātēm. Iespējamās aktivitātes varētu ietvert gan pieredzes apmaiņas braucienus, gan starptautisko lektoru dalību diskusijās un citos pasākumos Latvijā. Ņemot vērā tiešsaistes iespējas, var tikt uzklauti pieredzes stāsti ne tikai Eiropā, bet arī citur pasaulē. 2022. gadā piemērs šādam starptautiska līmeņa pasākumam bija Labklājības ministrijas organizētā diskusija par vienlīdzīgu atalgojumu, kurā vienkopus varēja dzirdēt, gan Latvijas, gan Igaunijas, Lietuvas, Luksemburgas, Lielbritānijas un Kanādas pieredzi ne tikai attiecībā uz likumdošanas iniciatīvām, bet konkrētām, praktiskām aktivitātēm, tai skaitā, kampaņām un digitāliem risinājumiem.

6.2.2. Sabiedrības iesaiste

Lai politikas plānošanas un īstenošanas pasākumi būtu efektīvi, pēc ekspertu domām ir **būtiska regulāra dažādo diskriminācijas riskam pakļauto grupu vajadzību izpēte ar mērķi izsekot, kas un kā mainās**. Kā norādīja viens no iesaistītajiem ekspertiem: “Pats galvenais ir uzturēt statistiku, mērīt temperatūru, jo tā ir tā lieta, ko mēs nedarām regulāri, mēs nemērām sabiedrības temperatūru gan dažādas attieksmes, un tas ir vajadzīgs. Mēs mērām IKP, bet mēs nemērām to, kā cilvēki jūtas.”

Svarīgi, lai izpēte notiktu saskaņoti starp dažādām iestādēm, izvairoties no vienādu vai līdzīgu pētījumu īstenošanas. Tāpat eksperti iesaka jau savlaicīgi paredzēt aptauju vai citu pētījumu atkārtotu veikšanu noteiktā laika periodā, bet ne biežāk kā reizi divos gados, jo sabiedriskās domas izmaiņas nenotiek tik ātri, lai šādus pētījumus būtu nepieciešams veikt biežāk. Būtiski, lai dati ir reprezentatīvi un salīdzināmi, ļaujot noskaidrot gan panāktās izmaiņas, gan īstenoto pasākumu efektivitāti.



Eksperti uzskata, ka papildus iepriekšminētajam politikas īstenošanas līmenī būtu svarīgi īstenot arī citas aktivitātes, piemēram:

- **Politikas īstenošana izglītošana par datu vākšanu un analīzi**, tās lomu diskriminācijas risku identificēšanā un izskaušanā;
- **Sadarbība ar akadēmisko vidi**, pētniekiem, lai īstenotu kopīgus pētījumus;
- Dažādu sabiedrības grupas un citu ieinteresēto pušu **iesaiste pētniecības aktivitātēs**, kas viņus skar un/ vai ietekmē;
- **Izglītošana par iegūto datu atbildīgu uzglabāšanu un izmantošanu.**

Domājot par konkrētiem izpētes pasākumiem, no ekspertiem izskanēja priekšlikums **izveidot reģistrācijas sistēmu jaunatbraucējiem**, kur varētu redzēt viņu nodarbinātības un izglītības aktivitātes, iemaksātos nodokļus, saņemot integrācijas atbalsta pasākumus. Pēc ekspertu domām būtu svarīgi izsekot, kas strādā un kas ietekmē viņu dzīves trajektoriju Latvijā, līdz ar to saprast, kurš varētu būt bijis tas posms, kas palīdzētu novērst diskriminējošas situācijas, ar ko viņi saskarās. Piemēram, jaunatbraucējs, kurš atbrauc uz šejieni un nokļūst pie kāda darba devēja un ir spiests tur palikt, neskatoties uz diskriminējošo attieksmi, tas nozīmē, ka viņa rīcībā nav pietiekoši daudz rīku, lai to situāciju mainītu, viņš ir nedrošs, piesaistīts, iespējams, viņa juridiskais statuss piesaistīts noteiktam darba devējam, un tā tālāk.

6.2.3. Informēšanas pienākums

Pēc ekspertu domām, lielākoties **problēmas rada nevis normatīvā regulējuma vai vadlīniju trūkums, bet gan to izpratne, piemērošana un ievērošana praksē**. Komunikācijai ir izšķiroša loma valsts iestāžu spējā nodrošināt pakalpojumus, kas veicina sabiedrības labklājību.

Kā izriet no pētījuma rezultātiem, joprojām konstatējams, ka personas nevēršas tiesību aizsardzības iestādēs, jo informācijas trūkuma dēļ nespēj identificēt pret sevi vērstu diskrimināciju nodarbinātības jomā. Tas norāda uz valsts nepietiekamu rīcību sabiedrības informēšanas jomā. Svarīgi piebilst, ka informācijas izplatīšanas pienākumu nosaka gan Direktīva 2000/78/EK (12.pants), gan Direktīva 2006/54/EK (30.pants). Piemēram, Direktīvas 2006/56/EK 30.pants nosaka: "Dalībvalstis nodrošina, ka pasākumus, kas veikti saskaņā ar šo direktīvu, kopā ar jau spēkā esošajiem noteikumiem dara zināmus visām attiecīgajām personām, izmantojot visus piemērotos līdzekļus, un, attiecīgajā gadījumā, darba vietā."

Arī eksperti fokusgrupu diskusijās apstiprināja, norādot, ka **nepieciešams ieguldīt sabiedrības izpratnes veidošanā**. Viens no ekspertiem diskusijā norādīja: "Es atceros, kad es biju jauns, pavisam pirmie mani aktīvisti soļi 2000. gadu sākumā, kad mēs skaisti maršējām ES, mums bija lielās ES naudas un mums bija tik daudz bukletu un visas lietas, kas ir jūsu tiesības, kas ir kas, tagad mums absolūti gandrīz nav nekas."

Atsevišķi eksperti īpaši uzsvēra **nepieciešamību paaugstināt Tiesībsarga kapacitāti**, lai informētu sabiedrību par tiesībām, "kā tās aizstāvēt un kā atpazīt". Viens no ekspertiem norādīja: "Ir vajadzīgs cilvēkus informēt nevis kampaņveidīgi, kā tagad ir modē, bet regulārā

vietā, kur cilvēks var atrast, kas ir viņa tiesības, kā viņas aizstāvēt un kur es varu doties, jo likuma nezināšana neatbrīvo no atbildības, bet tas, ka mēs pat nezinām, kāds mums ir likums un ka es vispār varu kaut kur doties, tā ir bieža lieta.”

Vienā no diskusijām eksperti norādīja, ka būtiski domāt par resursu efektīvu izmantošanu, organizējot un īstenojot sabiedrības informēšanas kampaņas. Ieteikums ir vērtēt līdz šim īstenoto pasākumu efektivitāti un **turpināt vai atkārtot tās aktivitātes, kas sniegušas vajadzīgo rezultātu**, nevis ieguldīt resursus jaunu kampaņu plānošanā un īstenošanā.



Runājot par primāro izglītības pasākumu mērķauditoriju ekspertu fokusgrupās visi bija vienprātīgi – **“ir jāsāk izglītēt ar skolotājiem un bērnudārzu audzinātājiem** un noteikti ir jābūt arī kursiem vecākiem, ko organizē, sākot ar bērnudārzu un skolu”.

Pētījuma dalībnieki vairākkārt dažādos kontekstos norādīja uz **mediju un sociālo tīklu lomu attieksmju veidošanā**. Dalībnieki kā piemērus minēja televīzijas raidījumus, uz kuriem bieži vien tiek aicināts ļoti viendabīgs viesu sastāvs, piemēram, tikai sievietes vai tikai vīrieši. Tāpat tika norādīts uz kino nozari, kur tikai šobrīd lēnām tiek mainīta pieeja un gan filmās un seriālos, gan animācijā tiek atspoguļoti dažādi scenāriji un dzīves situācijas, kā arī dažādi cilvēki, piemēram, viendzimuma pāri u.tml. Par medijiem dalībnieki runāja arī, pieminot politiskus, kuri publiskajā komunikācijā izvirās skart noteiktas tēmas, piemēram, LGBTQ+ jautājumus. Jautājumā par etnisko izcelsmi vairāki dalībnieki norādīja, ka būtu svarīgi sekot līdzi izteiktajiem vēstījumiem, runājot par Padomju Savienības periodu, jo šobrīd bieži tas tiek saistīts ar “krieviem”, kas virknei krievu tautības cilvēku liek justies slikti.

Pēc ekspertu domām **mediju pārstāvju izglītošanai būtu jāpievērš īpaša uzmanība**. Būtiskākie aspekti, kuros pēc ekspertu domām, nepieciešams stiprināt izpratni ir dažādu sabiedrības pārstāvju (pēc vecuma, dzimuma, etniskās izcelsmes u.c.) iesaiste saturā, mediju digitālās vides piekļūstamība un iekļaujošas valodas nozīme. Turklāt papildus tradicionālajiem medijiem (televīzijai, presei u.c.) tikpat **būtiski ir paaugstināt sociālo mediju satūra veidotāju (influenceru) izpratni**.

Darba devēju aptaujas rezultāti rāda, ka joprojām visvairāk no valsts tiek sagaidīta iespēja iegūt visu informāciju vienkopus. Tāpēc politikas īstenošanai ir **jādomā par iespējām veidot informatīvas digitālās platformas un/ vai attīstīt savas esošās tīmekļvietnes** tā, lai attiecīgā mērķauditorija, piemēram, darba devēji varētu iegūt ne tikai informāciju par konkrētās iestādes atbildībā esošajiem jautājumiem, bet pilnu priekšstatu par konkrēto tēmu, piemēram, atbalstu bērnu uzraudzības pakalpojumiem. Viens no esošajiem piemēriem ir platforma [Vieta ģimenei](#), kur darba devēji, pašvaldības un paši nodarbinātie var pieteikties novērtējumam, uzzināt aktualitātes un noskaidrot pieejamo valsts atbalstu.

6.2.4. Darba devēju motivācijas pasākumi

Pēc ekspertu domām ir svarīgi ņemt vērā faktu, ka darba devējiem patīk atzinība un iespēja lepoties ar sasniegto, jo tādejādi viņi nes plašāku vēstījumu par dažādības un vienlīdzīgu iespēju nodrošinājuma būtiskumu. Turklāt tas veicina konkurenci un liek pievērst šiem jautājumiem pastiprinātu uzmanību. Tāpēc SIF un, iespējams, arī citām valsts institūcijām būtu jāturpina jau uzsāktās iniciatīvas un jāievieš jaunas, lai novērtētu darba devēju paveikto un no valsts puses pateiktos par to, papildus piedāvājot arī ieteikumus vai citus atbalsta pasākumus snieguma tālākai uzlabošanai. Eksperti uzskata, ka SIF novērtējumi “Dažādībā ir spēks” un “Ģimenei draudzīga darbavieta” ir noteikti jāturpina un jāattīsta, lai iesaistītu vēl plašāku darba devēju loku.

Starptautiskie uzņēmumi dažādības un diskriminācijas novēršanas jautājumus ietver arī savās prasībās piegādātājiem, klientiem un sadarbības partneriem, tādejādi panākot, ka citi uzņēmumi ir spiesti augt, mainīties un kļūt atvērtākiem. Arī OECD izpēte rāda, ka dažas valstis izmanto publisko iepirkumu kā politikas instrumentu, lai veicinātu dažādību un iekļaušanu uzņēmumos, galvenokārt attiecībā uz dzimumu un invaliditāti.⁷⁶

Lai arī ekspertu fokusgrupu diskusijās šis aspekts netika skarts, tomēr pētnieki uzskata, ka **ilgtspējīgi iepirkumi, tai skaitā izvērtējot sociālos kritērijus, ir nozīmīgs instruments.** Vienlaicīgi arī šis ir jautājums, kur būtu nepieciešams veidot organizāciju izpratni, skaidrojot izmantojamos kritērijus, izvērtēšanas procesu u.tml. Īpaši svarīgi ir iesaistīt diskusijā par šiem aspektiem iepirkumu uzraudzības biroju, kura darbības mērķis ir valsts pārvaldes funkciju īstenošana iepirkuma procedūru uzraudzībā. Eksperti norāda, ka publiskajos iepirkumos budžeta iestādēm un kapitālsabiedrībām no vienas puses trūkst izpratnes par iespējām ietvert sociālos kritērijus, bet no otras – ir bažas par iespējamām pārmērībām no uzraudzības un kontroles iestāžu puses gadījumā, ja būs izvirzīti neprecīzi un/ vai neobjektīvi kritēriji.

6.2.5. Atbalsta pasākumi iedzīvotājiem

Īpaši sarunās par veselības stāvokli, invaliditāti un vecumu tika uzsvērtā **nepieciešamība paredzēt lielāko sociālo atbalstu no valsts puses.** Lai gan attiecībā uz sabiedrībā plaši izskanējis jautājums par nepieciešamību paplašināt pieejamos atbalsta pasākumus personām, kurām ir invaliditāte, un ģimenēm, kurās ir bērni ar invaliditāti, diskusiju dalībnieki vairākkārt pieminēja arī situācijas, kur trūkst valsts atbalsta tieši pieaugušu tuvinieku, senioru aprūpei. Turklāt pieminētie piemēri norāda, ka iespējamais atbalsts būtu ne tikai veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība, bet arī ikdienas palīdzība tuvinieku pieskatīšanā, piekļuve transportam u.tml.

Globālie pētījumu apstiprina, ka kamēr izglītības sistēma nebūs taisnīga un izslēgs dažādu rasu, sociālo grupu, dzimuma cilvēkus, arī marginalizētie jaunieši turpinās justies

⁷⁶ OECD. “All Hands In? Making Diversity Work for All.” Pieejams: <https://www.oecd.org/social/all-hands-in-making-diversity-work-for-all-efb14583-en.htm>.

atstumti un atturēties paust savu viedokli vai tiekties uz varas pozīcijām. Šī iemesla dēļ **izglītības pieejamībai ir izšķiroša nozīme.**

Pētījuma ietvaros pieejamība izglītībai līdzīgi kā sociālajiem pakalpojumiem tika galvenokārt minēta saistībā ar invaliditātes jautājumu un iespējām bērniem, neskatoties uz veselības traucējumiem, iegūt pilnvērtīgu izglītību, tai skaitā, augstāko. Tomēr vienlaicīgi pieeju izglītības pasākumiem atsevišķi dalībnieki minēja arī saistībā ar vecumu, piemēram, iespējām arī senioru vecumā apgūt tehnoloģiju izmantošanu u.tml. Balstoties uz iedzīvotāju komentāriem, var secināt, ka ne vienmēr tas ir saistīts ar iespēju trūkumu, Biežāk iemesli var slēpties iesaistīto, atbildīgo cilvēku attieksmē, kas noved pie tā, ka noteiktiem cilvēkiem tiek liegta iespēja mācīties. Attiecīgi **iespējamais risinājums būtu saistāms gan ar izpratnes veidošanu un stereotipu mazināšanu izglītības sfērā, gan ar individuālu pieeju izglītībai, piemēram, vēl plašākām attālināto mācību iespējām, lielāku atbalstu asistentu pakalpojumiem u.tml.**

6.3. Rekomendācijas darba devējiem un nodarbinātajiem

Īpaša uzmanība ekspertu un sabiedrības fokusgrupu diskusijās tika veltīta sarunai par dažādo iedzīvotāju grupu vēlmēm, iespējām un nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem, aktivitātēm, kas palīdzētu apzināties un aizstāvēt savas tiesības, integrēties sabiedrībā, iekļauties sociālajā dzīvē, t.sk. iesaistīties nodarbinātībā.

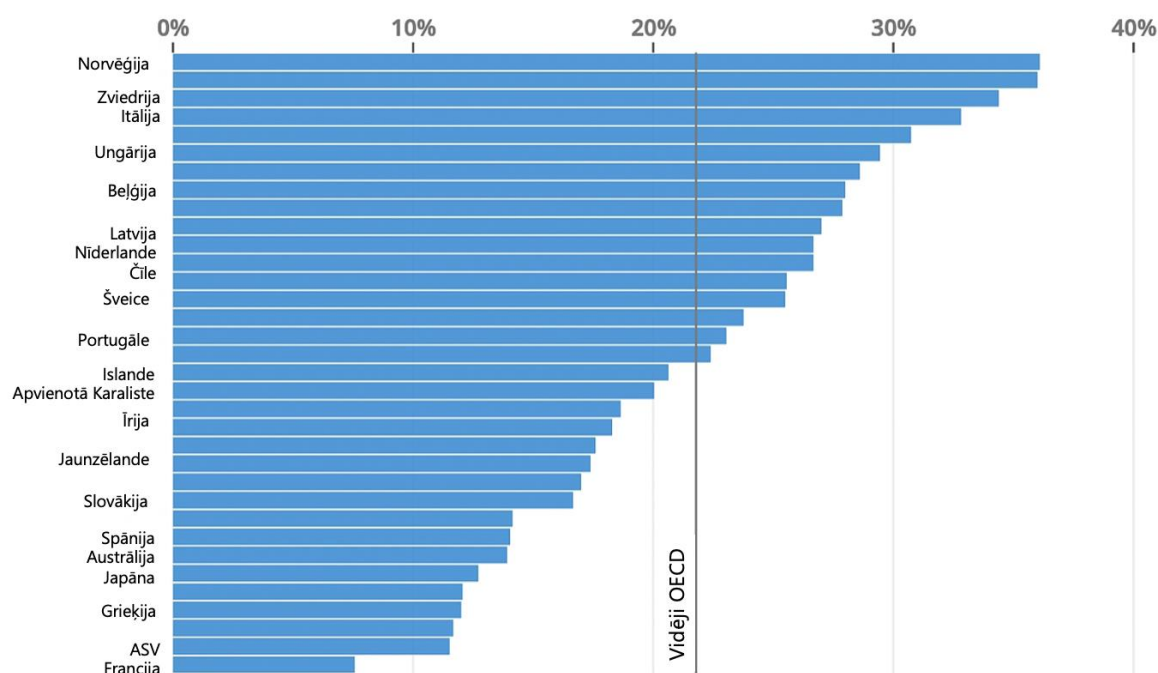
Tieši izpratnes trūkums visdažādākajās sabiedrības grupās, tai skaitā, darba devēju vidū, tika norādīts gan kā biežākais diskriminācijas iemesls, gan kā risinājums cīņā ar izaicinājumiem iekļaujošas sabiedrības un darba vides veidošanā. Būtiski ņemt vērā, ka iedzīvotāji minēja problēmas arī tādās jomās, kur sākotnēji varētu būt grūti iedomāties par zināšanu un/ vai izpratnes trūkumu. Piemēram, tika pieminēta veselības aprūpe, kur ārstiem nav pietiekamu zināšanu par LGBTQ+ personām. Tāpat gan eksperti, gan iedzīvotāji uzsvēra, ka nepieciešamību izglītošanu īstenot jau no skolas vecuma, lai bērni izaugtu bez aizspriedumiem pret dažādību.

OECD dati liecina, ka **papildus izmaiņām izglītības sistēmā ir jāpanāk lielāka jauniešu pārstāvība politikā.** 2020. gadā OECD valstīs vidēji tikai 22% parlamenta deputātu bija jaunāki par 40 gadiem.⁷⁷ Latvijā statistika ir līdzīga – 14. Saeimā uz ievēlēšanas brīdi deputātu vidējais vecums bija 48,3 gadi, un 28% deputātu bija vecumā līdz 40 gadiem.⁷⁸ Runājot par dzimumu, OECD valstīs tikai 31,6% deputātu ir sievietes, bet Latvijā vēl mazāk – 30%.⁷⁹

⁷⁷ Turpat.

⁷⁸ Centrālā vēlēšanu komisija. Statistika par 14. Saeimas deputātiem. Pieejams: <https://sv2022.cvk.lv/pub/ieveletie-deputati#statistika>.

⁷⁹ OECD. Gender equality in politics. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b4beed4b-en/index.html?itemId=/content/component/b4beed4b-en>.

24. attēls. Parlamenta deputātu vidējais vecums OECD dalībvalstīs⁸⁰


Avots: OECD, pielāgots no SDO.

Virkne citu ieteikumu attiecībā uz izpratnes veidošanu sabiedrībā jau tika minēti iepriekšējās nodaļās, tomēr eksperti papildus uzsver nepieciešamību pievērst uzmanību noteiktiem aspektiem, kas ir vienlīdz būtiski gan sabiedrībā kopumā, gan darba vietu līmenī (skatīt 25. attēlu).

6.3.1. Izpratnes veidošana un stiprināšana nodarbināto vidū

Pirmkārt, izpēte atklāja, ka sabiedrībā trūkst izpratnes par pazīmēm, uz kuru pamata mazāk labvēlīga attieksme tiek uzskatīta par diskrimināciju, tāpēc ir **svaīgi informēt gan par šiem aspektiem, gan situācijām, kuras uzskatāmas par diskriminējošām**. Tas palīdzētu gan diskriminācijas riskam pakļautām personām apzināt savas tiesības uz vienlīdzīgām iespējām, gan sekmētu sabiedrības izpratni.

Otrkārt, **būtiski skaidrot stereotipu un aizspriedumu lomu**, dodot ikvienam iespēju aizdomāties par to, kā veidojas attieksmes un cik svarīgi ir kritiski izvērtēt situācijas un apkārtējos, lai izvairītos no kļūdainiem pieņēmumiem, kas varētu novest pie diskriminējošas rīcības.

⁸⁰ OECD. Youth representation in politics. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c3488416-en/index.html?itemId=/content/component/c3488416-en>.

25. attēls. Saturiskie aspekti iedzīvotāju un nodarbināto izglītošanai



Ņemot vērā diskriminācijas izplatību Latvijā, izpratnes veicināšanā **nepieciešams pievērst uzmanību arī konkrētiem ieteikumiem un rīcībai situācijās, kad cilvēki jau saskārušies ar mazāk labvēlīgu attieksmi** sava dzimuma, etniskās izcelsmes, vecuma vai citu diskriminācijas pazīmju dēļ. Nodarbinātajiem un sabiedrībai kopumā **jāsniedz pietiekami plaša un skaidra informācija par iespējām aizstāvēt savas tiesības**, vēršoties uzraudzības un kontroles iestādēs, piemēram, Tiesībsarga birojā, Valsts darba inspekcijā, tiesā u.c. Kritiski svarīgi, lai šāda informācija ir pieejama vienkopus, dodot iespēju ikvienam pašam vienkāršā veidā saprast, kurā iestādē būtu meklējama palīdzība, kādu informāciju nepieciešams sagatavot u.c.

Runājot par atbalstu situācijās, kad piedzīvota mazāk labvēlīga attieksme, pret sevi vērsta naida runa u.tml., iedzīvotājiem ir jāskaidro arī **iespējas saņemt profesionālu speciālistu, piemēram, psihologu palīdzību**. Šeit var palīdzēt arī dažādas atbalsta grupas, piemēram, nevalstisko organizāciju ietvaros. Piemēram, Norvēģijā ir izveidots sociālais uzņēmums “Human Aspect”, kas izstrādā dažādus pieredzes stāstu video materiālus un, piesaistot profesionāļus, gatavo dažādus materiālus par garīgo veselību arī situācijām, kad cilvēki piedzīvojoši depresiju u.c. savas seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes un līdžīgu apsvērumu dēļ.

Tikpat būtiski ir īstenot proaktīvus informēšanas pasākumus, lai skaidrotu iedzīvotājiem un nodarbinātajiem iespējas **iesaistīties, piemēram, pilsoniskajās aktivitātēs, nevalstiskajā sektorā**, bet darba vietu līmenī – dažādās interešu grupās, arodbiedrībās, uzticības padomēs u.tml.

Darba devēju aptauja atklāja, ka darbinieku bezmaksas izglītības pasākumi būtu svarīgi visiem darba devējiem, neatkarīgi no to lieluma, veida un nozares. Tomēr skaidrs, ka arī pieaugušo izglītības iespējas kļūst arvien plašākas, tāpēc nevajadzētu aprobežoties tikai ar klātienes mācību iespējām, bet **izstrādāt digitālos mācību materiālus un komunikācijas**

aktivitātes, piemēram, video stāstus, sociālo tīklu ierakstus, kas dotu iespēju šādam izglītojošam saturam piekļūt ikvienam jebkurā laikā, ne tikai mācību vai kampaņu ietvaros.

Digitālās vides piekļūstamības eksperts norāda, ka arī dažādu materiālu izstrādē, tai skaitā, prezentācijās, sociālo tīklu ierakstos un video, ir **jāievēro piekļūstamības principi**, lai ikviens varētu uztvert un izmantot šo saturu. Īpaša vērība būtu jāpievērš krāsu kontrastiem, subtitru izmantošanai un tekstuālajām alternatīvām attēliem.

6.3.2. Risinājumi darba devējiem

Starptautiskās konsultāciju firmas “Korn Ferry” pētījums⁸¹ liecina, ka gadījumā, ja netiks novērsta nevienlīdzība, līdz 2030. gadam pasaulē pietrūks 85,2 miljoni kvalificētu darbinieku, kā rezultātā tiks zaudētas iespējas gūt ieņēmumus 8,5 triljonu ASV dolāru apmērā. Nevienlīdzības un diskriminācijas izskaušana izglītības un nodarbinātības jomās, kā arī darbinieku dažādības veicināšana varētu būt viens no nozīmīgākajiem veidiem, kā risināt darbaspēka trūkumu Latvijā un sekmēt ekonomisko izaugsmi.

Nepieciešamos pasākumus darba devēju līmenī nosaka konteksts, kurā organizācija darbojas, tiesību akti, programmas un politika, kultūra gan nozarē kopumā, gan konkrētajā organizācijā, un organizācijas izmērs. Arī darba devēju aptauja apstiprināja, ka dažādās organizācijās ir atšķirīgas pieejas, galvenokārt attiecībā uz darbiniekiem paredzētajiem pasākumiem. Piemēram, lielie darba devēji biežāk īsteno darbinieku aptaujas vai nodrošina bezmaksas prakses vietas jauniešiem.

Lai gan liela uzmanība kopumā tiek veltīta lielajiem darba devējiem, kuriem viennozīmīgi ir liela ietekme ne tikai uz ekonomiku un uzņēmējdarbības vidi kopumā, bet arī sabiedrību, **iekļaujošas darba vides izveide ir būtiska arī mazos uzņēmumos un organizācijās.** Piemēram, Eiropas Savienībā mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) nodarbina aptuveni 67% iedzīvotāju, vienlaicīgi Eiropas Komisija ir norādījusi, ka MVU bieži vien trūkst laika, līdzekļu un kompetences, lai īstenotu efektīvas dažādības un iekļaušanas programmas.⁸² Visā pasaulē MVU veido aptuveni 90% no visiem uzņēmumiem un nodarbina vairāk nekā 50% no visiem darbiniekiem.⁸³ Līdzīga situācija ir arī Latvijā – saskaņā ar “Lursoft” 2019.gada datiem mikro un mazajos uzņēmumos bija nodarbināti 63,84% no visiem Latvijā reģistrētajos uzņēmumos strādājošajiem darbiniekiem. Savukārt, rēķinot pret kopējo Latvijā reģistrēto aktīvo uzņēmumu skaitu, mazais bizness veido lielāko daļu jeb 98,65% no visiem uzņēmumiem.⁸⁴ Tas nozīmē, ka

⁸¹ Korn Ferry, 2018 Trends: Let the Countdown Begin, 2018. Pieejams: <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/2018-leadership-trends>.

⁸² Hajjar, Laure, and Chloé Hugonet. *Diversity in Small and Medium-Sized Enterprises: Best Practices and Approaches for Moving Ahead*. 2016. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91af0878-b379-11e5-8d3c-01aa75ed71a1>.

⁸³ Pasaules banka. Mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) finanses, 2022. Pieejams: <https://www.worldbank.org/en/topic/sme/finance>.

⁸⁴ Lursoft. Mazais bizness vienlīdz nozīmīgs visos Latvijas reģionos, arī galvaspilsētā. Pieejams: <https://blog.lursoft.lv/2020/11/17/mazais-bizness-vienlidz-nozimigs-visos-latvijas-reģionos-ari-galvaspilseta/>.

aktivitātēs, kas vērstas uz darba devēju snieguma uzlabošanu, liela uzmanība jāpievērš tieši mazajiem un vidējiem darba devējiem.

Vērtējot nepieciešamos atbalsta pasākumus, **gan lielle, gan mazie darba devēji vienlīdz bieži norādīja uz vajadzību saņemt atbalstu iekļaujošas darba vides izveidei.** Savukārt kā viens no šķēršļiem šajā ceļā tieši mazo darba devēju (6 – 9 darbinieki) vidū biežāk tika minēta nepieciešamība koncentrēties uz izdzīvošanu esošajā ekonomiskajā situācijā (11%) un laika trūkums (7%).

Lai darba devējiem palīdzētu veidot iekļaujošu darba vidi, eksperti piedāvā arī turpmāk **lielāku uzmanību veltīt praktiskam atbalstam**, tostarp turpināt bezmaksas izglītības aktivitātes, tai skaitā, mācības dažādības vadības un diskriminācijas novēršanas jautājumos. Ņemot vērā digitalizācijas iespējas, līdzīgi kā sabiedrībā kopumā arī attiecībā uz darba devējiem būtu vērts **meklēt risinājumus tiešsaistes mācību programmu izstrādei un īstenošanai.** Labs piemērs ir Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) izstrādātie mācību materiāli par ANO ilgtspējīgas attīstības mērķu sasaisti ar iekļaušanu un vienlīdzīgām iespējām: <https://www.ohchr.org/en/disabilities/sdg-crp-d-resource-package>. Šie materiāli ietver gan vadlīnijas, gan prezentācijas un video lekcijas, gan pasniedzēju rokasgrāmatas, turklāt video lekcijas ir pieejamas arī ar surdotulkumu, subtitriem.

Papildus aspektiem, kuri minēti iedzīvotāju un nodarbināto izglītības kontekstā, eksperti ir apkopojuši tēmas (skatīt 26. attēlu), kurām būtu nepieciešams pievērst īpašu uzmanību, īstenojot tieši darba devēju izpratnes veicināšanas aktivitātes.

Pirmkārt, līdzīgi kā politikas veidošanas un īstenošanas līmenī eksperti uzskata, ka **arī darba devējiem jāveicina izpratne par mērījumiem** un iespējām sekot līdzi darbinieku noskaņojumam. Līdzīgi kā izpēte ir svarīga politikas plānošanas un īstenošanas līmenī, ir būtiski, lai darba devēji spētu novērtēt aktuālo situāciju savā darba vietā, tai skaitā, izaicinājumus un iespējas uzlabojumiem. Te varētu palīdzēt gan ieteikumi attiecībā uz izpētes metodēm, piemēram, darbinieku aptaujām, gan pieejamajiem rīkiem, tai skaitā, bezmaksas digitālajām platformām.

Domājot par monitoringu un nefinanšu ziņošanu, kas drīzumā būs obligāta ne tikai lielajiem uzņēmumiem, bet arī mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, **būtiski darba devējiem skaidrot, kuri indikatori ir obligāti vai kritiski svarīgi**, lai novērtētu savu sniegumu dažādības un iekļaušanas jautājumos. Šeit ir būtiski skaidrot starptautiskās vadlīnijas nefinanšu ziņošanas jomā, kas ietver ne tikai norādes uz obligātajiem un/ vai vēlamajiem indikatoriem, bet arī apraksta procesu, kā identificēt sev būtiskos ilgtspējas aspektus, tai skaitā, attiecībā uz iekļaujošu darba vidi un klientu attiecībām, un iesaistīt šajā procesā organizācijai būtiskās ietekmes puses. Vērts pievērst uzmanību sekojošām vadlīnijām:

- [Globālās ziņošanas iniciatīvas \(Global Reporting Initiative\) standartus](#);
- Korporatīvās ilgtspējas ziņošanas direktīvu (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD).

26. attēls. Saturiskie aspekti iedzīvotāju un nodarbināto izglītošanai



Kontekstā ar organizācijas nefinanšu sniegumu ir būtiski **uzsvērt dažādības un vienlīdzīgu iespēju lomu ilgspējīgā attīstībā**. Tas dod iespēju parādīt iekļaujošas darba vides plašāko nozīmi un ekonomiskos ieguvumus. Lai šis vēstījums sasniegtu darba devējus, ir vērts iesaistīt konsultantus (auditorus, tiesību ekspertus u.c.), kas ikdienā strādā ar ilgspējas un nefinanšu ziņošanas jautājumiem, tai skaitā, palīdz organizācijām noteikt būtiskos ilgspējas aspektus. Individuālas tikšanās vai atsevišķi izglītības pasākumi tieši šai auditorijai mudinātu konsultantus pievērst diskriminācijas novēršanai un cilvēktiesībām īpašu uzmanību, kas savukārt sekmētu iespēju šīs zināšanas tālāk nodot uzņēmējiem un citiem darba devējiem.

Papildus **nepieciešams darba devējus iepazīstināt ar dažādiem praktiskiem risinājumiem**, kuri būtu pielāgojami un izmantojami konkrētajā organizācijā. Īpaši svarīgi tas ir darba devējiem, kuri apzinās dažādības vadības nozīmi, bet kuriem trūkst zināšanu un rīku ieviešanai. Piemēram, starptautiskie darba devēji ir izstrādājuši dažādas iekšējās politikas un principus iekļaušanas un vienlīdzīgu iespēju jautājumos, bet vietējiem darba devējiem trūkst zināšanu, kā to labāk izdarīt un kādus aspektus svarīgi aptvert. Te varētu noderēt paraugu un labās prakses piemērus apkopojums, kā arī iespēja saņemt bezmaksas konsultācijas vai vismaz informāciju par speciālistiem, kuri var sniegt profesionālus padomus, ieteikumus.

Tas pats attiecināms uz stratēģisko plānošanu. Ja starptautiskie darba devēji nosaka prioritātes un konkrētus, izmērāmus mērķus dažādības vadības jomā, tad vietējie darba devēji reti definē sasniedzamos rādītājus un nepieciešamos pasākumus, ne tikai attiecībā uz iekļaušanu, bet darba vides aspektiem kopumā. Lai gan plānošanas kontekstā ir maz iespēju darba devējiem nodrošināt praktiskus rīkus, tomēr arī šajā jautājumā var tikt izmantoti **gan labās prakses piemēru apkopojums, gan ieteikumi pašam stratēģijas izstrādes procesam** – ārējo ietekmes pušu un darbinieku iesaistei, indikatoru izvēlei, ambīciju līmenim u.c.

Iespējams, būtiskākais jautājums ir atbalsta pasākumi darbiniekiem, kur šobrīd darba devēji Latvijā lielākoties aprobežojas izglītības aktivitātēm un privātās un darba dzīves līdzsvarošanas iniciatīvām, piemēram, elastīgu darba grafiku u.tml. COVID-19 ietekmē lielāka vērība tiek pievērsta darbinieku garīgai veselībai un iespējām saņemt psiholoģisko palīdzību, tomēr starptautiskie darba devēji iet jau daudz tālāk. Pirmkārt, tiek strādāts ar noteiktiem dažādības aspektiem, turklāt ne tikai etnisko izcelsmi, vecumu vai seksuālo orientāciju, bet precīzākiem jautājumiem, piemēram, darbiniekiem, kuri atgriežas darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma vai sievietēm menopauzes vecumā. Ne tikai paši darba devēji, bet arī dažādas nevalstiskās organizācijas izstrādā ieteikumus, kas palīdz ne tikai veidot izpratni, bet sniedz praktiskus risinājumus.

Labs piemērs ir Lielbritānijā bāzētās organizācijas Business in the Community (BITC) prakse, kas izveidojuši dažādas vadlīnijas ne tikai darba devējiem, bet arī politikas veidotājiem. Viens no materiāliem ir par menopauzi un iespējam diskrimināciju pret sievietēm šajā vecuma posmā: <https://committees.parliament.uk/writtenevidence/39396/pdf/>. Arī citas nevaldības organizācijas iesaistās praktisku materiālu izstrādē, piemēram, Lielbritānijas Arodbiedrību konfederācija (TUC) izstrādājusi vadlīnijas par menopauzi: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, ietverot paraugus darba vietas politikas izstrādei šajā tēmā, risku novērtēšanas iespējas, idejas konkrētiem pasākumiem.



Balstoties uz starptautiskajiem labās prakses piemēriem, eksperti iesaka darba devēju atbalsta izskatīt sekojošas aktivitātes:

- **Apkopot labās prakses piemērus un/ vai izstrādāt universālus paraugus,** kurus darba devēji varētu pielāgot savām interesēm un vajadzībām, piemēram, attiecībā uz ētikas kodeksu, dažādības vadības politiku, iekšējās darba kārtības noteikumiem u.tml.
- **Izstrādāt vadlīnijas, ieteikumus dažādības vadības stratēģiskai plānošanai,** izskaidrojot nepieciešamos soļus, pieeju mērķu definēšanai, rādītāju (KPI) noteikšanai u.tml.
- **Izveidot un īstenot *train the trainers* programmu,** kas dotu iespēju sagatavot iekšējos mācībspēkus darba vietās. Vienkāršots risinājums būtu vispārīgu prezentāciju, īsu video materiālu izstrāde ar mērķi tos izmantot iekšējai darbinieku izglītošanai, īpaši, gadījumos, kad pašas organizācijas finanšu un cilvēkresursi ir ierobežoti, tomēr ideālā gadījumā šim vajadzētu ietvert arī trenera jeb pasniedzēja rokasgrāmatu, kas ietver teorijas aprakstu un praktiskos uzdevumus izpratnes nostiprināšanai un praktizēšanai.

7. GALVENIE SECINĀJUMI

Diskriminācijas situācija Latvijā

- Pētījuma ietvaros īstenoto fokusgrupu rezultāti apliecina, ka diskriminācija Latvijā joprojām pastāv un izaicinājumu ceļā uz iekļaujošu sabiedrību un darba vidi ir daudz. To apstiprina arī jaunākie sabiedriskās domas pētījumi - 40% Latvijas sabiedrības pārstāvju ir saskārušies ar diskrimināciju.
- Gan eksperti, gan iedzīvotāji kā biežākās pazīmes, uz kuru pamata cilvēki tiek diskriminēti sabiedrībā, min invaliditāti, vecumu un seksuālo orientāciju. Pēc ekspertu domām tas skaidrojams ar vairākiem faktoriem. Pirmkārt, šīs ir redzamākās pazīmes, arī medijos tieši šie aspekti tiek izcelti visbiežāk. Otrkārt, diskrimināciju attiecībā uz šiem aspektiem lielā mērā ietekmē tiesību akti, kas jau politikas līmenī izslēdz cilvēkus ar noteiktām pazīmēm.
- Īpaša uzmanība politikas plānošanas un tiesiskajā regulējuma jomā Eiropas Savienībā un Latvijā līdz šim veltīta tādiem aspektiem kā invaliditāte, vecums un dzimumu līdztiesība, tomēr arvien lielāku aktualitāti iegūst arī jautājumi, kas saistīti ar etnisko izcelsmi, rasi un seksuālo orientāciju, dzimuma identitāti.
- Neskatoties uz pētījumiem, kas apliecina iekļaušanas un diskriminācijas izaicinājumiem sabiedrībā, virkne cilvēku neprot atpazīt diskrimināciju un/ vai paši sevi neidentificē kā iespējamai diskriminācijai pakļauto sabiedrības daļu.
- Liela daļa diskriminācijas riskam pakļauto cilvēku ir pieņēmuši šo situāciju kā pašsaprotamu un ir iemācījušies tai pielāgoties.
- Darba devēju viedokli un faktiskos pasākumus ietekmē ne tikai stereotipi, aizspriedumi un izpratnes trūkums, bet arī darbības joma, nozare. Piemēram, būvniecības nozares darba devēji biežāk ir gatavi nodarbināt personas, kuras bijušas ieslodzījumā, savukārt reti – cilvēkus ar ierobežotām pārvietošanās spējām.
- Būtiska loma ir iekļaujošas darba vides izveidē ir organizācijas kopējam brieduma līmenim attiecībā uz atbildīgu un ilgtspējīgu vadības pieeju. Tomēr gan izpēte Latvijā, gan pasaulē liecina, ka virkne darba devēju, joprojām atrodas fāzē, kur ir svarīgi izpildīt tiesību aktu prasības, bet retais ir gatavs darīt vairāk.
- Latvija ir vienīgā ES un EEZ valsts, kura tiesiskā regulējuma līmenī neparedz nekādu tiesisko regulējumu attiecībā uz pozitīvo pasākumu veikšanu nodarbinātības jomā, un darba devēji, kuri šādus pasākumus veic, formāli tiek pakļauti riskam pārkāpt diskriminācijas aizlieguma principu, kā tas noregulēts Latvijas nacionālajā tiesību sistēmā.
- Latvijā joprojām nav atrisināts nevienlīdzīgas darba samaksas jautājums. Tieši pretēji pēdējos gados Latvija ir nonākusi līderpozīcijā starp ES Dalībvalstīm darba samaksas atšķirībā starp sievietēm un vīriešiem, kas 2021.gadā ir pieaugusi.

Darba devēju īstenotā prakse

- Darba devēju aptaujas dati rāda, ka kopumā Latvijas darba vidē notikušas pozitīvas pārmaiņas – galvenokārt, darbaspēka trūkuma ietekmē, darba vietas kļuvušas pieejamākas dažādiem cilvēkiem, dažādās dzīves situācijās.
- Lielākā daļa darba devēju veic kādas darbības, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu, turklāt samazināties to darba devēju skaits, kas neveic nekādas aktivitātes, lai izvērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides sniegumu. Visbiežāk tiek analizētas darbinieku sūdzības, rekomendācijas, bieži arī tiek sekots līdzi vienlīdzīgam atalgojumam uzņēmuma ietvaros un izvērtēti darbiniekiem nodrošinātie pakalpojumi, kā arī tiek veiktas darbinieku aptaujas.
- Darba devēju aptaujas ietvaros, runājot par aspektiem, uz kuriem ir vērsti uzņēmumu/ iestāžu iekļaujošas darba vides pasākumi, tāpat kā 2017. gadā salīdzinoši biežāk nosauktais aspekts ir vecums, kam seko invaliditāte un sociālais statuss.
- Neskatoties uz to, ka darba tirgus situācijas 2017. un 2022. gadā ir bijušas ļoti līdzīgas, 2022. gadā darba devēji īstenoja daudz vairāk atbalsta pasākumu jaunu darbinieku piesaistei. Tāpat būtiski samazinājies to darba devēju īpatsvars, kas neīsteno nekādus īpašus pasākumus darba ņēmēju piesaistei.
- Ekspertus uztrauc fakts, ka joprojām apmēram ceturtdaļa darba devēju nespēj nosaukt nevienu ieguvumu iekļaujošai darba videi (2017. gadā – 25%, 2022. gadā 23%). Tas liek domāt, ka svarīgi veicināt labās prakses stāstu popularizēšanu un aktīvāku citu darba devēju dalīšanos savā pieredzē un ieguvumos.
- Valsts un pašvaldību iestāžu un privātā sektora darba devējiem ir daudz kopīgā, bet arī daudz atšķirību. Piemēram, visi valsts un pašvaldību darba devēji (100%) norāda, ka to telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un/vai pieejams lifts. Salīdzinājumam – tikai 49% komersantu apstiprina šo attiecībā uz savām darba vietām. Tomēr ir arī pretēji piemēri – to, ka atalgojuma sistēma ir piesaistīta darba rezultātiem norāda 75% privātā sektora darba devēju (komersanti) un tikai 40% valsts un pašvaldību iestāžu pārstāvji.
- Neskatoties uz uzlabojumiem Latvijas darba devēju sniegumā kopumā, eksperti norāda, ka labās prakses piemēru joprojām ir nepietiekami. Galvenie izaicinājumi ir saistīti ar faktu, ka organizācijām trūkst stratēģiskas un sistemātiskas pieejas dažādības vadības jautājumiem, turklāt biežāk uzmanība tiek vērsta uz aspektiem, kas sabiedrībā tiek pieņemti, bet izslēgti tie, ar kuriem saistīti izaicinājumi, piemēram, atvērtība cilvēkiem ar dažādu seksuālo orientāciju un/ vai dzimuma identitāti.
- Visaugstākajam diskriminācijas un atstumtības riskam darba vidē ir pakļautas personas ar intelektuālās un garīgās attīstības traucējumiem, jo šīs personas būtu gatavi nodarbināt tikai 31% darba devēju, pat ja viņu profesionālās prasmes un spējas atbilstu prasībām. Arī personām

ar ierobežotām pārvietošanās iespējām un personām, kuras bijušas ieslodzījumā, ir jāsaskaras ar atturīgu darba devēju attieksmi.

- Eksperti norāda, ka Latvijas darba devēji pretēji dažādības jomā starptautiski atzītiem uzņēmumiem reti definē un publisko principus dažādības un vienlīdzīgu iespēju jomā. Dokumenti, kuros definēti dažādības, vienlīdzīgu iespēju principi, ir dažādi, bet lielākoties tiek izmantoti ētikas kodeksi, kuros tiek iekļauta gan norāde uz diskriminācijas aizliegumu, tai skaitā, to aspektu uzskaitījums, uz kuru pamata uzņēmumā ir aizliegta diskriminācija.

- Attiecībā uz pasākumiem, kas paredzēti darbiniekiem starptautisko darba devēju praksē eksperti norāda uz kopīgo ar Latvijā īstenotajām darba devēju aktivitātēm – mācības, iekšējās kampaņas, atbalsta pasākumiem dažādām darbinieku grupām u.tml. Būtiskākās atšķirības vērojamas nevis attiecībā uz dažādo iniciatīvu veidiem, bet tēmām, jo starptautiskie darba devēji paralēli kopējās labbūtības paaugstināšanai, īpašu vērību velta tēmām, kas Latvijā dažkārt joprojām nav “ērtas”, piemēram, seksuālā orientācija, rase u.tml.

- Izpēte liecina, ka gan vietējie, gan starptautiskie darba devēji labprāt dalās ar panākumiem un sasniegto dažādības vadības jomā. Pēc ekspertu domām tas palīdz ne tikai konkrētajiem darba devējiem veidot savu tēlu, bet gan pievērst sabiedrības uzmanību minētajiem jautājumiem.

- Izpēte par Latvijas uzņēmumu nefinanšu ziņošanas praksi liek saprast, ka vēl ir ievērojamas izaugsmes iespējas, jo no 100 lielākajiem uzņēmumiem dažādus darba vides aspektus un savu sniegumu gada pārskatos un/ vai ilgtspējas ziņojumos pieminējuši vai plašāk raksturojuši tikai 19% uzņēmumu.

Darba devēju attieksme pret Ukrainas iedzīvotāju nodarbināšanu

- 34% darba devēju īsteno motivējošas aktivitātes, lai piesaistītu Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc Krievijas iebrukuma Ukrainā. Lielākā daļa (74%) darba devēju kā motivāciju min gan vēlmi sniegt atbalstu, gan risināt darbinieku trūkumu (73%).

- Galvenie iemesli, kāpēc darba devēji nepiedāvā darbu vai nenodarbina šīs iedzīvotāju grupas ir saistīti ar pietiekamu darbinieku skaitu, respektīvi, jauni darbinieki vienkārši netiek meklēti, valodas barjerām un risku, ka šie cilvēki nebūs gatavi strādāt konkrētajā uzņēmumā ilgstoši.

- Vairums darba devēju novērtē iespēju šādi risināt darbaspēka jautājumu un sniegt savu ieguldījumu atbalstā Ukrainai.

- Pozitīvi, ka darba devēji apzinās nepieciešamību īstenot īpašus atbalsta, lai sekmētu Ukrainas iedzīvotāju iekļaušanos darba vidē un kolektīvā. Šobrīd 67% darba devēju sniedz šāda veida atbalstu, gan organizējot komandas saliedēšanās aktivitātes (35%), gan sniedzot papildu informāciju darba kolektīvam (32%), gan nodrošinot atbalsta darbinieku, kura pienākums ir sniegt nepieciešamo palīdzību darbiniekiem no Ukrainas (31%).

- Pozitīvi, ka nedaudz, bet tomēr mainījušies dati arī attiecībā uz proaktīvām darbībām bēgļu un personu ar alternatīvo statusu iesaisti no citiem reģioniem, valstīm, piemēram, Sīrijas, Eritrejas, Vjetnamas u.c. Darba devēji visbiežāk min, ka motivāciju nodarbināt citu valstu (ne no Ukrainas) patvēruma meklētājus un bēgļus ir saistīta ar darbinieku trūkumu (82%), retāk tas ir saistīts ar vēlmi sniegt atbalstu (44%).

Izaicinājumi un atbalsta pasākumi darba devējiem

- Viena no būtiskākajām problēmām pretdiskriminācijas un tolerances veicināšanas jomā ir salīdzinoši vājā sabiedrības izpratne par personu tiesībām un iespējamo rīcību diskriminācijas novēršanai. Iedzīvotāji nevēršas pēc palīdzības vai arī nav pietiekoši informēti par savām tiesībām un neapzinās, ka viņu tiesības ir vai nav pārkāptas.

- Līdzīgi kā 2017. gadā arī 2022. gada aptaujā lielākā daļa darba devēju kā galveno šķērsli dažādības veicināšanai min aizspriedumus un stereotipus (20%), 17% norāda uz līdzekļu trūkumu, bet 13% min izpratnes trūkumu. Interesanti, ka tieši izpratnes trūkums un nespēja ieraudzīt saikni starp dažādības vadību un darba vietas mērķiem un ieguvumiem 2022. gadā daudz biežāk (13%) tika minēts kā šķērslis nekā 2017. gadā (5%).

- Katrs piektais darba devējs (22%) nevar nosaukt nevienu šķērsli, tomēr būtiski, ka ir samazinājies to darba devēju skaits, kuri norāda, ka trūkst pozitīvo piemēru (2017. gadā – 6%, 2022. gadā – 3%) vai šobrīd ir citas prioritātes, kas saistītas ar darbaspēku (2017. gadā – 5%, 2022. gadā – 2%).

- Visas informācijas pieejamība vienuviet elektroniski un bezmaksas darbinieku izglītošana tiek nosaukta, kā nepieciešamākie atbalsta pasākumi, lai uzņēmumos/ iestādēs varētu pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā.

- Tāpat darba devējiem svarīgas ir bezmaksas izglītības iespējas dažāda līmeņa darbiniekiem. Piemēram, pirms pieciem gadiem interese par mācību pasākumiem darbiniekiem bija 67% darba devēju, bet 2022. gadā - jau 78%. Savukārt, mācības vadītājiem liekas būtiskas 66% darba devēju (2017. gadā – 58%).

- Respondenti no budžeta iestādēm biežāk nekā citi darba devēji norāda uz nepieciešamību pēc bezmaksas izglītības pasākumiem – bezmaksas darbinieku izglītošanu (100%), bezmaksas vadības izglītošanu (89%) un bezmaksas konsultācijām par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem (77%).

- Darba devēji novērtētu arī individuālu pieeju un praktiskus padomus. Piemēram, bezmaksas konsultācijas būtu nepieciešamas 66% darba devēju (2017. gadā – 57%).

- Svarīgi, ka gandrīz pusei darba devēju (48%) būtu nepieciešams bezmaksas uzņēmuma novērtējums. Tas nozīmē, ka šī būtu potenciālā mērķauditorija Sabiedrības integrācijas fonda un citu organizāciju īstenotajām iniciatīvām, piemēram, Vieta ģimenei vai Dažādībā ir spēks.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

1. Alborno, Dina. Time to act: Seven principles for effective diversity, equity and inclusion data collection." *Economist Impact*, 5 November, 2021. Pieejams: <https://impact.economist.com/perspectives/strategy-leadership/time-act-seven-principles-effective-diversity-equity-and-inclusion-data-collection>.
2. Bergs Research, Sabiedriskās domas aptauja par sabiedrības izpratni par diskriminācijas aspektiem, 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/21354/download?attachment>.
3. Carr, Evan W., Andrew Reece, Gabriella Rosen Kellerman and Alexi Robichaux. The Value of Belonging at Work. Harvard Business Review, 2019. Pieejams: <https://hbr.org/2019/12/the-value-of-belonging-at-work>.
4. Carrel, M. R (2006). Defining Workforce Diversity Programs and Practices in Organizations: A Longitudinal Study. Labor Law Journal. Spring, 2006.
5. Centrālā vēlēšanu komisija. Statistika par 14. Saeimas deputātiem. Pieejams: <https://sv2022.cvk.lv/pub/ieveletie-deputati#statistika>.
6. Centre for Global Inclusion, 2021. The 15 actions needed for world-class diversity, equity & inclusion work. Pieejams: https://centreforglobalinclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/15-Actions-2_21-1.pdf.
7. Darba likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>.
8. Deloitte, Uncovering Talent. A new model of Inclusion, 2019. Pieejams: www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-about-deloitte-uncovering-talent-a-new-model-of-inclusion.pdf.
9. Edelman, Edelman Trust Barometer 2021, 2021. Pieejams: <https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2021-03/2021%20Edelman%20Trust%20Barometer.pdf>.
10. Eiropas diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata, 2018, pieejams: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_lv.pdf.
11. Eiropas Komisija. Cīņa pret nabadzību, sociālo atstumtību un diskrimināciju, 2022. Pieejams: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lv/sheet/60/cina-pret-nabadzibu-socialo-atstumtibu-un-diskriminaciju>.
12. Eiropas Komisija, Discrimination in the EU in 2019, 2019. Pieejams: <http://ec.europa.eu/COMMFfrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>.
13. Eiropas Komisija. Gender-based positive action in employment in Europe A comparative analysis of legal and policy approaches in the EU and EEA, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 2019. Pieejams: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5008-gender-based-positive-action-in-employment-in-europe-pdf-1-9-mb>.

14. Eiropas Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju 2(2)(b).pants. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>.
15. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos 2(1)(b).pants. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/?locale=LV>.
16. Eiropas Padome, Padome dod galīgo zaļo gaismu Direktīvai par korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu, 2022. Pieejams: <https://www.consilium.europa.eu/lv/press/press-releases/2022/11/28/council-gives-final-green-light-to-corporate-sustainability-reporting-directive/>.
17. Eurobarometer, Discrimination in the European Union, 2019. Pieejams: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>.
18. Eurostat statistics on the gender pay gap. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20_custom_929505/bookmark/map?lang=en&bookmarkId=b7886ba1-522a-432d-8c86-b79000d440f6.
19. Hajjar, Laure, and Chloé Hugonet. *Diversity in Small and Medium-Sized Enterprises: Best Practices and Approaches for Moving Ahead*. 2016. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91af0878-b379-11e5-8d3c-01aa75ed71a1>.
20. International Labour Office, Women in Business and Management: Gaining Momentum Global Report, 2015. Pieejams: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_334882/lang-en/index.htm.
21. International Labour Office, Transforming enterprises through diversity and inclusion, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.
22. Invaliditātes likums, LV Nr.91, 09.06.2010. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums>.
23. Korn Ferry, 2018 Trends: Let the Countdown Begin, 2018. Pieejams: <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/2018-leadership-trends>.
24. Krentz, Matt, Justin Dean, Jennifer Garcia-Alonso, Miki Tsusaka and Elliot Vaughn. 2019. "Fixing the Flawed Approach to Diversity." Boston Consulting Group. Pieejams: <https://www.bcg.com/publications/2019/fixing-the-flawed-approach-to-diversity>.
25. Labklājības ministrija. Situācijas raksturojums. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/situacijas-raksturojums-0>.
26. Labklājības ministrija. Ziņojums par starptautiskā Madrides rīcības plāna novecošanās jautājumos īstenošanu Latvijā 2018.-2022.gadam, 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/sabiedribas-novecosanas>.
27. Latvijas Vēstnesis Nr.80, 29.05.2002. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums>.

28. Latvijas Vēstnesis Nr.199, 18.12.2009. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums>.
29. Latvijas Vēstnesis Nr.173A, 08.09.2021. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325945-tiesibu-akta-projekta-sakotnejas-ietekmes-izvertesanas-kartiba>.
30. Lursoft. Mazais bizness vienlīdz nozīmīgs visos Latvijas reģionos, arī galvaspilsētā. Pieejams: <https://blog.lursoft.lv/2020/11/17/mazais-bizness-vienlidz-nozimigs-visos-latvijas-regionos-ari-galvaspilseta/>.
31. McKinsey & Company, Delivering Through Diversity, 2018. Pieejams: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>.
32. McKinsey & Company, Understanding organizational barriers to a more inclusive workplace, 2020. Pieejams: www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace.
33. OECD. All Hands In? Making Diversity Work for All. Pieejams: <https://www.oecd.org/social/all-hands-in-making-diversity-work-for-all-efb14583-en.htm>.
34. OECD. Gender equality in politics. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b4beed4b-en/index.html?itemId=/content/component/b4beed4b-en>.
35. OECD. Youth representation in politics. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c3488416-en/index.html?itemId=/content/component/c3488416-en>.
36. The Parliament. How can we build a more inclusive society? Pieejams: <https://www.theparliamentmagazine.eu/news/article/how-can-we-build-a-more-inclusive-society>.
37. Pasaules banka. Mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) finanses, 2022. Pieejams: <https://www.worldbank.org/en/topic/smefinance>.
38. Patvēruma likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278986-patveruma-likums>.
39. Pedulla, D.S., University of Massachusetts Amherst, What works? Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace. Pieejams: https://www.umass.edu/employmentequity/sites/default/files/What_Works.pdf.
40. Priekšlikums EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par to, lai ar darba samaksas pārrēķināšanas un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093&qid=1673875441820>.
41. Sabiedrības integrācijas fonds, Dažādības vadība – nākotnes potenciāls, 2015.
42. Sabiedrības integrācijas fonds. Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darbavietās Latvijā, 2017. Pieejams: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/148/download>.

43. LR Tiesībsargs. Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā, 2020. Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/diskriminacija_darba_vide_2020_petijuma_rezultati_1594374193.pdf.

44. Washington, E.F., The Five Stages of DEI Maturity, Harvard Business Review, 2022. Pieejams: <https://hbr.org/2022/11/the-five-stages-of-dei-maturity>.

PĒTĪJUMA ĪSTENOTĀJI

Pētījumu īstenoja Sabiedrības integrācijas fonds sadarbībā ar pētījumu kompāniju “Kantar” un biedrību “Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts”.



Sabiedrības integrācijas
fonds

Sabiedrības integrācijas fonds (SIF) ir publisks nodibinājums, kas izveidots 2001.gadā saskaņā ar likumu “Sabiedrības integrācijas fonda likums”. SIF mērķis ir finansiāli atbalstīt un veicināt sabiedrības integrāciju. SIF nodrošina efektīvu sabiedrības saliedēšanas politikas īstenošanu un sniedz nozīmīgu atbalstu nevaldības sektoram, lai stiprinātu valstisko piederību un demokrātiju, atbalstot pilsoniski izglītotu, aktīvu, atbildīgu, iekļaujošu un saliedētu sabiedrību.



Kantar ir vadošā pētījumu un konsultāciju kompānija Latvijā ar vairāk nekā 25 gadu pieredzi un viena no pasaules lielākajām pētījumu kompānijām ar ekspertiem vairāk nekā 90 pasaules valstīs. Kantar Latvijā ir pilna servisa pētījumu kompānija, kas nodrošina kvalitatīvo un

kvantitatīvo pētījumu īstenošanu, sākot no izpētes metodoloģijas izstrādes un beidzot ar konsultācijām zīmolvedība.



Biedrība “Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts” (InCSR) dibināta 2011. gadā ar mērķi stiprināt valsts ilgtspējīgu attīstību un starptautisku konkurētspēju, uzņēmumiem, valsts pārvaldei un nevalstiskām organizācijām sistemātiski paaugstinot izpratni par korporatīvās ilgtspējas un atbildības jautājumiem, nodrošinot uzticamus ilgtspējas mērījumus, kā arī praktiskas iemaņas starptautisku

zināšanu pielietošanai uzņēmumu darbības uzlabošanai. Viens no zināmākajiem inCSR projektiem ir Ilgtspējas indekss, kas ir labi zināms Latvijas uzņēmumiem un tiek realizēts Latvijā kopš 2010.gada.

Pielikums Nr.1 Darba devēju aptaujas anketa

RESPONDENTA PROFILS

D1. Kāds ir Jūsu uzņēmuma/ iestādes darbinieku skaits?

1	Līdz 6 darbiniekiem
2	6-9 darbinieki
3	10-19 darbinieki
4	20-49 darbinieki
5	50-99 darbinieki
6	100-199 darbinieki
7	200 un vairāk darbinieki

D1.1. Kāds ir Jūsu uzņēmuma/iestādes darbinieku skaits?

1	6-9 darbinieki
2	10-19 darbinieki
2	20-49 darbinieki
3	50-199 darbinieki

D2. Kāda ir Jūsu uzņēmuma/ iestādes galvenā darbības nozare?

		NACE 2
1	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	A
2	Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	B
3	Apstrādes rūpniecība	C
4	Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	D
5	Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	E
6	Būvniecība	F
7	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	G
8	Transports un uzglabāšana	H
9	Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu	I
10	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	J
11	Finanšu un apdrošināšanas darbības	K
12	Operācijas ar nekustamo īpašumu	L
13	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	M
14	Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	N
15	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	O
16	Izglītība	P
17	Veselība un sociālā aprūpe	Q
18	Māksla, izklaide un atpūta	R

19	Citi pakalpojumi	S
	94 Sabiedrisko, politisko un citu organizāciju darbība	
	95 Datoru, individuālās lietošanas priekšmetu un māsasaimniecības piederumu remonts	
	96 Pārējo individuālo pakalpojumu sniegšana	T
20	Māsasaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās māsasaimniecībās	
21	Ārpus teritoriālo organizāciju un institūciju darbība	U

D2.2. Kāda ir Jūsu uzņēmuma/ iestādes galvenā darbības nozare?

		NACE 2
1	Rūpniecība	Nozares no B-F (<i>no jaut. D2</i>)
2	Tirdzniecība	Nozares no G (<i>no jaut. D2</i>)
3	Pakalpojumi	Nozares no H-O (<i>no jaut. D2</i>)
3	Cits	Nozares no P-T (<i>no jaut. D2</i>)

D3. Sakiet, lūdzu, kurā Latvijas novadā atrodas Jūsu uzņēmums/ iestāde?
D4. Kurā pagastā?
D5_1 Reģions

1	Rīga
2	Pierīga
3	Vidzeme
4	Kurzeme
5	Zemgale
6	Latgale

D5_2 Uzņēmuma atrašanās vietas tips

1	Rīga
2	Visas citas pilsētas
3	Lauku teritorijas un pagasti

D6. Kuru sektoru pārstāv Jūsu uzņēmums/ iestāde?

1	Komersanti un komercsabiedrības
2	Fondi, nodibinājumi un biedrības
3	Valsts budžeta iestāde
4	Pašvaldības budžeta iestāde

D6_1. Ar kādām īpašumtiesībām ir Jūsu uzņēmums/ iestāde?

1	Galvenokārt ar vietējām īpašumtiesībām (īpašniekiem)
2	Galvenokārt ar ārvalstu īpašumtiesībām (īpašniekiem)
3	Ar līdzīgām iekšzemes un ārzemju īpašumtiesībām/ nav vairākuma īpašumtiesības
4	Grūti pateikt

D7. Kāds ir Jūsu ieņemamais amats?

1	Uzņēmuma/ iestādes augstākā līmeņa vadītājs/-a
2	Uzņēmuma/ iestādes vidējā līmeņa vadītājs/-a
3	Uzņēmuma/ iestādes personāla vadītājs/-a
4	Cits (lūdzu, ierakstiet): _____

PAMATANKETA
Q0. Vai šobrīd uzņēmumā ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti?

1. Jā
2. Nē
99. Grūti pateikt/ nezina

Q1. Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums/ iestāde ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus?

1. Pār kvalifikācijas/ kvalifikācijas iegūšanas pasākumi
2. Finanšiāls atbalsts darbiniekiem, kuri vēlas atgriezties Latvijā
3. Darbavietas pielāgošana darbiniekiem ar invaliditāti, piemēram, ierobežotām pārvietošanās spējām, intelektuālās attīstības traucējumiem u.c.
4. Atbalsts bērnu uzraudzībai, piemēram, apmaksāts bērnudārzs, auklīte u.c.
5. Motivējoši pasākumi pieteikties darbā Ukrainas iedzīvotājiem, kuri Latvijā ieradušies pēc Krievijas iebrukuma Ukrainā
6. Proaktīvas darbības bēgļu un personu ar alternatīvo statusu iesaisti (piemēram, bēgļi no Sīrijas, Eritrejas, Vjetnamas un citām Tuvo Austrumu un Āfrikas valstīm).
7. Senioru atbalsta programmas
8. Apmaksātas prakses vietas vai citi pasākumi jauniešu piesaistei
9. Veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana
10. Bezmaksas prakses vietas jauniešiem, studentiem
11. Apmaksātas studijas
12. Elastīga papildu labumu sistēma (apmaksāti transporta izdevumi, mobilo sakaru pakalpojumi, bezmaksas ēdināšana)
13. Uzņēmumā ir darbinieks, kura pienākumos ir atbalsta nodrošināšana jaunajiem darbiniekiem, t.sk., jaunajiem darbiniekiem no ārzemēm
14. Ir iespēja strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti
15. Ir iespēja strādāt nepilnu laiku
16. Citi pasākumi (lūdzu, ierakstiet): _____
17. *Nav paredzēti nekādi īpaši atbalsta pasākumi*
18. *Grūti pateikt*

Q2. Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

		Ir nodrošināts	Nav nodrošināts	<i>Grūti pateikt</i>
1	Telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un/vai pieejams lifts	1	2	9
2	Uzņēmuma interneta vietnes saturs ir noformēts pieejamā formātā – izmantots pietiekams kontrasts, ir iespējams lasīt dažādās valodās, tai skaitā, vieglajā	1	2	9

	valodā, ir iespēja palielināt lasāmo burtu izmēru, video ir pievienoti titri, atskaņot rakstisko tekstu u.tml.			
3	Ir iespēja strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti	1	2	9
4	Atalgojuma sistēma ir piesaistīta darba rezultātiem	1	2	9
5	Darbinieki tiek regulāri izglītoti par dažādību un starpkultūru komunikāciju	1	2	9
6	Iegādāts ergonomisks darba aprīkojums, piemēram, regulējamie galdi, krēsli	1	2	9
7	Izstrādāta elastīga papildu labumu (bonusu) sistēma	1	2	9
8	Veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana	1	2	9
9	Apmācības (semināri, kursi, prakses iespējas u.c.)	1	2	9
10	Ir izveidota, klusuma telpa un/ vai lūgšanu telpa	1	2	9

Q4. Jūsaprāt, kuri uzņēmumam ir nozīmīgākie ieguvumi, īstenojot dažādības vadību un iekļaujošu darba vidi?

1. Talantīgu (darbinieku) piesaiste un attīstība
2. Dažādības nodrošināšana attiecībā uz darbinieku kolektīvu kopumā
3. Paaudžu sadarbības problēmu risināšana
4. Dažādības izmantošana biznesa mērķu sasniegšanai (jaunu klientu piesaiste, mārketing, jauni noieta tirgi, inovācijas u.tml.)
5. Inovācijas
6. Tirgus paplašināšana – jaunu/ dažādu klientu piesaistīšana
7. Augstāki finanšu rezultāti
8. Uzlabojas mikroklimats kolektīvā
9. Cits (lūdzu, ierakstiet): _____
10. *Neviens no minētajiem*
11. *Grūti pateikt*

Q5. Kuras no šīm darbībām Jūsu uzņēmums/ iestāde veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu? Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē...?

1. Tiek analizēti darbinieku dati (vecuma, dzimuma struktūra u.c.)
2. Tiek veiktas darbinieku aptaujas
3. Tiek analizētas darbinieku sūdzības, rekomendācijas
4. Tiek veikts uzņēmuma/ iestādes reputācijas pētījums
5. Tiek izvērtēti darbiniekiem nodrošinātie pakalpojumi
6. Tiek sekots līdzi vienlīdzīgam atalgojumam uzņēmuma ietvaros
7. Cita darbība, lai novērtētu dažādības vadības sniegumu (lūdzu, ierakstiet): _____
8. *Netiek veikta neviena no šīm darbībām*
9. *Grūti pateikt*

Q6. Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/ iestādes iekļaujošas darba vides pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas?

1. Dzimums
2. Rase un etniskā piederība/ izcelsme
3. Vecums
4. Invaliditāte

5. Seksuālā orientācija
6. Reliģiskā pārliecība
7. Sociālais statuss
8. Cits (lūdzu, ierakstiet): _____
9. *Neviens no šiem*
10. *Grūti pateikt*

Q7. Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/ iestādē, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām?

1. Personu pirmspensijas vai pensijas vecumā
2. Personu, kura bijusi ieslodzījumā
3. Personu, kura pārcietusi vai kurai joprojām ir hroniskas veselības problēmas (piem., vēzis, HIV, tuberkuloze, epilepsija u. c.)
4. Personu, kura pārstāv citu rasi
5. Personu, kurai ir atšķirīga reliģiskā pārliecība
6. Personu, kas vēlas atgriezties darba tirgū pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma
7. Personu ar ierobežotām pārvietošanās spējām
8. Personu ar atšķirīgu seksuālo orientāciju
9. Personu ar bēgļa vai alternatīvo statusu
10. Personu ar intelektuālās un garīgās attīstības traucējumiem (piemēram, autiskā spektra, Dauna sindromu u.tml.)
11. Ukrainas iedzīvotāju, kurš/-a Latvijā ieradies pēc Krievijas iebrukuma Ukrainā
12. Imigranti - viesstrādnieki (darbaspēka piesaistīšana no 3.valstīm)
13. Cits (lūdzu, ierakstiet): _____
14. *Nevienu no šiem*
15. *Grūti pateikt*

Q8. Jūsaprāt, kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos/ iestādēs Latvijā?

1. Līdzekļu trūkums
2. Laika trūkums
3. Nepieciešamība koncentrēties uz izdzīvošanu esošajā ekonomiskajā situācijā
4. Izpratnes trūkums un nespēja ieraudzīt saikni starp dažādības vadību un uzņēmuma/organizācijas/iestādes mērķiem un ieguvumiem (t.sk. biznesa)
5. Atbalsta trūkums no augstākās vadības
6. Vidējā līmeņa vadītāju nespēja īstenot dažādības vadības programmas
7. Šobrīd uzņēmumā/ iestādē būtiskāki ir citi jautājumi, kas saistīti ar darbaspēku (piemēram, darbaspēka piesaiste, noturēšana)
8. Informācijas un pozitīvo piemēru trūkums
9. Valsts atbalsta trūkums
10. Šis jautājums Latvijā nav aktuāls
11. Cits (lūdzu, ierakstiet): _____
12. *Nekas netraucē attīstīt vai ieviest iekļaujošas darba vides pasākumus*
13. *Grūti pateikt*

Q9. Kāda veida atbalsta pasākumi būtu nepieciešami, lai Jūsu uzņēmums/ iestāde varētu pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā?

1. Bezmaksas darbinieku izglītošana
2. Bezmaksas vadības izglītošana
3. Bezmaksas konsultācijas par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem
4. Izglītojošas filmas
5. Kvalitatīva rokasgrāmata (vadlīnijas, prakses standarti u.c.) par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem
6. Plakāti, viegli uztverama informācija, ko izmantot darbinieku informēšanai
7. Bezmaksas uzņēmuma novērtējums
8. Visas informācijas pieejamība vienuviet elektroniski
9. Cits variants (lūdzu, ierakstiet): _____
10. *Nekas nav nepieciešams*
11. *Grūti pateikt*

Jautājumu bloks par Ukrainas iedzīvotāju un citu imigrantu nodarbināšanu

U1.1. Vai Jūsu pārstāvētais uzņēmums piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradusies pēc šī gada 24. februāra?

U1.2. Vai Jūsu pārstāvētais uzņēmums piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas?

1. Jā
2. Nē
99. Grūti pateikt/ nezina

U2.1. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus?

1. Uzņēmums jau iepriekš piedāvājis darbu/ nodarbinājis ukraiņus
2. Iespēja saņemt valsts atbalstu (nodokļu atlaides)
3. Vēlme sniegt atbalstu Ukrainas iedzīvotājiem
4. Veicināt dažādību uzņēmuma kolektīvā
5. Trūkst darbinieku
6. Cits iemesls (lūdzu, ierakstiet): _____
99. Grūti pateikt

U2.2. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainu?

1. Uzņēmums jau iepriekš piedāvājis darbu/ nodarbinājis patvēruma meklētājus/ bēgļus
2. Iespēja saņemt valsts atbalstu (nodokļu atlaides)
3. Vēlme sniegt atbalstu
4. Veicināt dažādību uzņēmuma kolektīvā
5. Trūkst darbinieku
5. Cits iemesls (lūdzu, ierakstiet): _____
99. Grūti pateikt

U2.3. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums nepiedāvā darbu/ nenodarbina Ukrainas iedzīvotājus?

1. Darbinieku skaits ir pietiekams
2. Valodas barjera – darba specifika pieprasa labas latviešu valodas zināšanas
3. Risks, ka nestrādās ilgi (īstermiņa darbinieki)
4. Negatīva ietekme uz mikroklimatu kolektīvā
6. Cits iemesls (lūdzu, ierakstiet): _____
99. Grūti pateikt

U2.4. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums nepiedāvā darbu/ nenodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainu?

1. Darbinieku skaits ir pietiekams
2. Valodas barjera – darba specifika pieprasa labas latviešu valodas zināšanas
3. Risks, ka nestrādās ilgi (īstermiņa darbinieki)
4. Negatīva ietekme uz mikroklimatu kolektīvā
5. Cits iemesls (lūdzu, ierakstiet): _____
99. Grūti pateikt/ nezina

U3.1. Kādi ir uzņēmuma ieguvumi, piedāvājot darbu/ nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus?

1. Ieguldījums atbalstā Ukrainai/ gandarījums
2. Iegūti darbinieki ar nepieciešamo kvalifikāciju un prasmēm
3. Kultūru daudzveidība kolektīvā
4. Reputācijas veicināšana
5. Cits ieguvums (lūdzu, ierakstiet): _____
98. Nav ieguvumu
99. Grūti pateikt/ nezina

U3.2. Kādi ir uzņēmuma ieguvumi, piedāvājot darbu/ nodarbinot patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas?

1. Ieguldījums atbalstā patvēruma meklētājiem/ bēgļiem/ gandarījums
2. Iegūti darbinieki ar nepieciešamo kvalifikāciju un prasmēm
3. Kultūru daudzveidība kolektīvā
4. Reputācijas veicināšana
5. Cits ieguvums (lūdzu, ierakstiet): _____
98. Nav ieguvumu
99. Grūti pateikt/ nezina

U4.1. Ar kādiem izaicinājumiem uzņēmums ir saskāries, piedāvājot darbu/ nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus?

1. Pasliktinājās mikroklimats kolektīvā
2. Pārpratumi valodas barjeras dēļ
3. Klientu attieksme
4. Pārpratumi kultūru atšķirības dēļ
5. Cits izaicinājums (lūdzu, ierakstiet): _____
98. Nav izaicinājumu
99. Grūti pateikt/ nezina

U4.2. Ar kādiem izaicinājumiem uzņēmums ir saskāries, piedāvājot darbu/ nodarbinot patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas?

1. Pasliktinājās mikroklimats kolektīvā
2. Pārpratumi valodas barjeras dēļ
3. Klientu attieksme
4. Pārpratumi kultūru atšķirības dēļ
5. Cits izaicinājums (lūdzu, ierakstiet): _____
98. Nav izaicinājumu
99. Grūti pateikt/ nezina

U5.1. Kādi atbalsta pasākumi uzņēmumā tiek īstenoti, lai veicinātu Ukrainas iedzīvotāju iekļaušanos darba vidē/ kolektīvā?

1. Ir atbalsta darbinieks, kura darba pienākumos ir sniegt nepieciešamo palīdzību
2. Tiek organizēti saliedēšanas pasākumi
3. Kolektīvam tiek sniegta papildu informācija
4. Cits atbalsta pasākums (lūdzu, ierakstiet): _____
98. Nav atbalsta pasākumu
99. Grūti pateikt

U5.2. Kādi atbalsta pasākumi uzņēmumā tiek īstenoti, lai veicinātu patvēruma meklētāju/ bēgļu no citām valstīm, izņemot Ukrainas, iekļaušanos darba vidē/ kolektīvā?

1. Ir atbalsta darbinieks, kura darba pienākumos ir sniegt nepieciešamo palīdzību
2. Tiek organizēti saliedēšanas pasākumi
3. Kolektīvam tiek sniegta papildu informācija
4. Cits atbalsta pasākums (lūdzu, ierakstiet): _____
98. Nav atbalsta pasākumu
99. Grūti pateikt

	PATEICAMIES PAR ATSAUCĪBU!
--	-----------------------------------