

Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā

Darba ņēmēju aptauja
Marts, 2020

SATURS

Pētījuma mērķi	3
Pētījuma apraksts	4
Izlases struktūra	5

Pētījuma rezultāti

Diskriminācijas izplatība	8
Informācija, kas par sevi būtu jāsniedz	9
Informācija, kuru parasti par sevi sniedz	11
Informācija, kuru ir prasījis potenciālais darba devējs	12
Pazīmes, pēc kurām visbiežāk diskriminē	13
Diskriminācijas pieredze darba vietā	15
Diskriminācijas avots	17
Slidinājumi ar diskriminējošo saturu	18
Slidinājuma saturs, situācija	19
Slidinājuma avots	20
Vēršanās pēc palīdzības diskriminācijas gadījumā	21
Iemesli, kāpēc nemeklētu palīdzību diskriminācijas gadījumā	23
Atbrīvošana no darba diskriminējošu apstākļu dēļ	24
Vai un kad diskriminācija ir pieļaujama	25

Secinājumi un rekomendācijas	27
-------------------------------------	-----------

Pētījuma mērķi

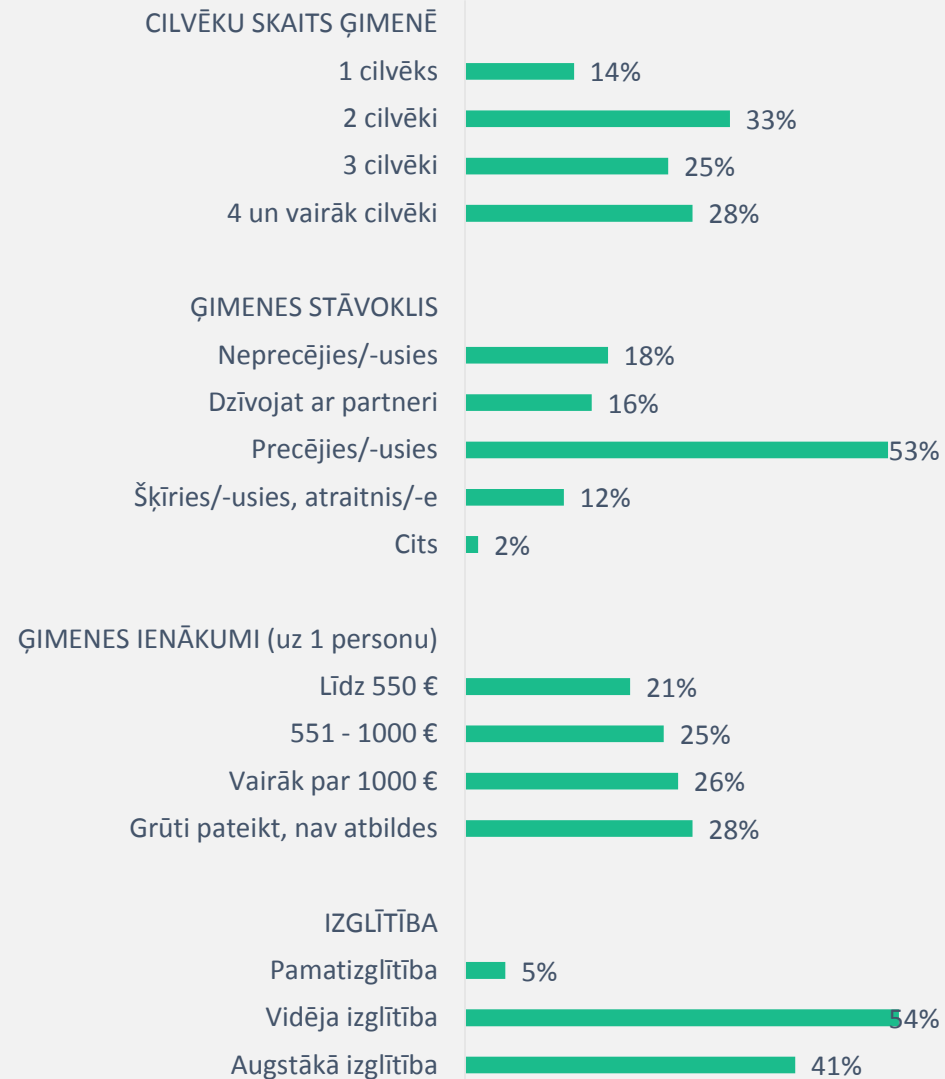
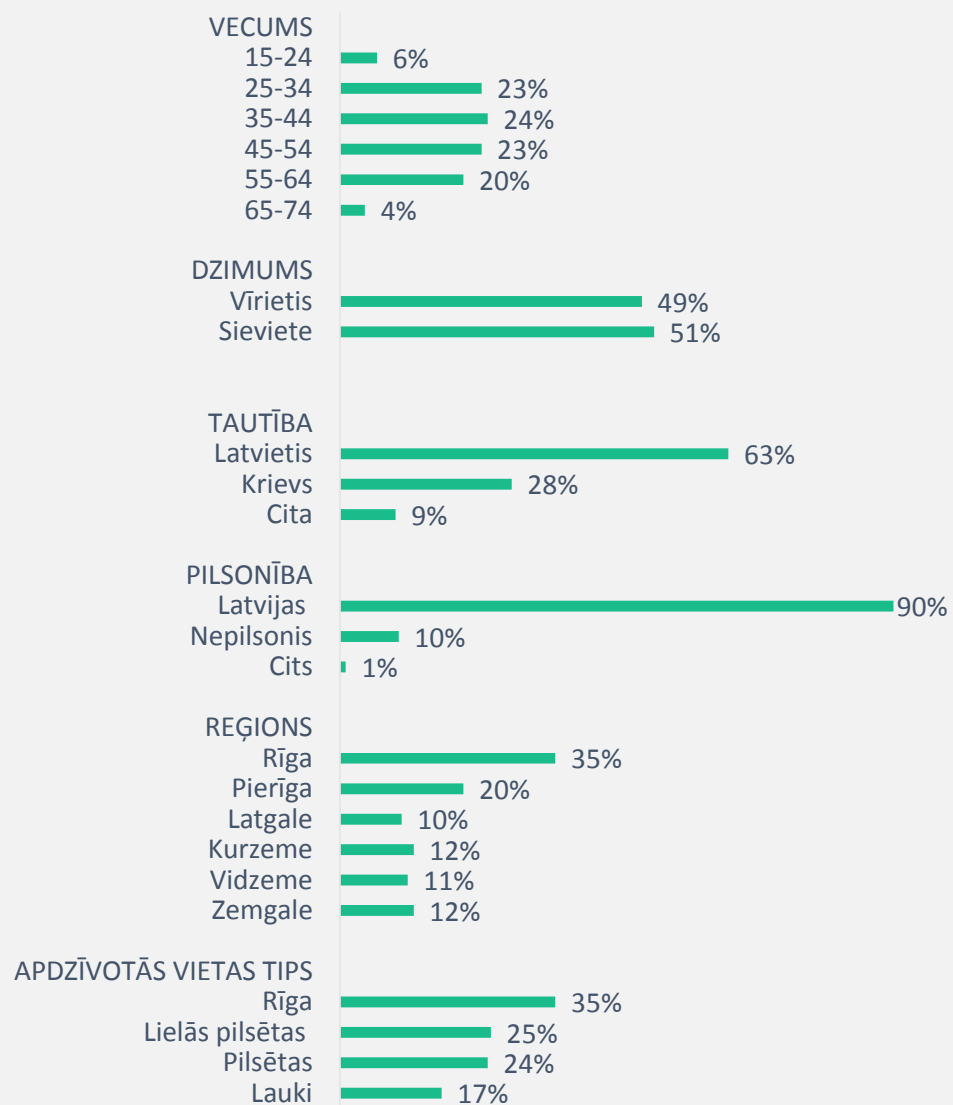
- Izpētīt, ar kādām diskriminācijas formām un veidiem sastopas darbinieki Latvijā, uzsākot darba tiesiskās attiecības, darba procesā un pārtraucot darba attiecības;
- Noskaidrot strādājošo izpratni par diskrimināciju, tajā skaitā par gadījumiem, kuros darbinieks pats sniedz informāciju, kas varētu tikt izmantota kā diskriminējošs apstākļi pret darbinieku;
- Izzināt darbinieku informētību par rīcību savu tiesību aizsargāšanai, ja konstatēta diskriminācija darba vietā;
- Novērtēt situācijas attīstības tendences, salīdzinot iegūtos datus ar 2011.gadā veiktā pētījuma rezultātiem.



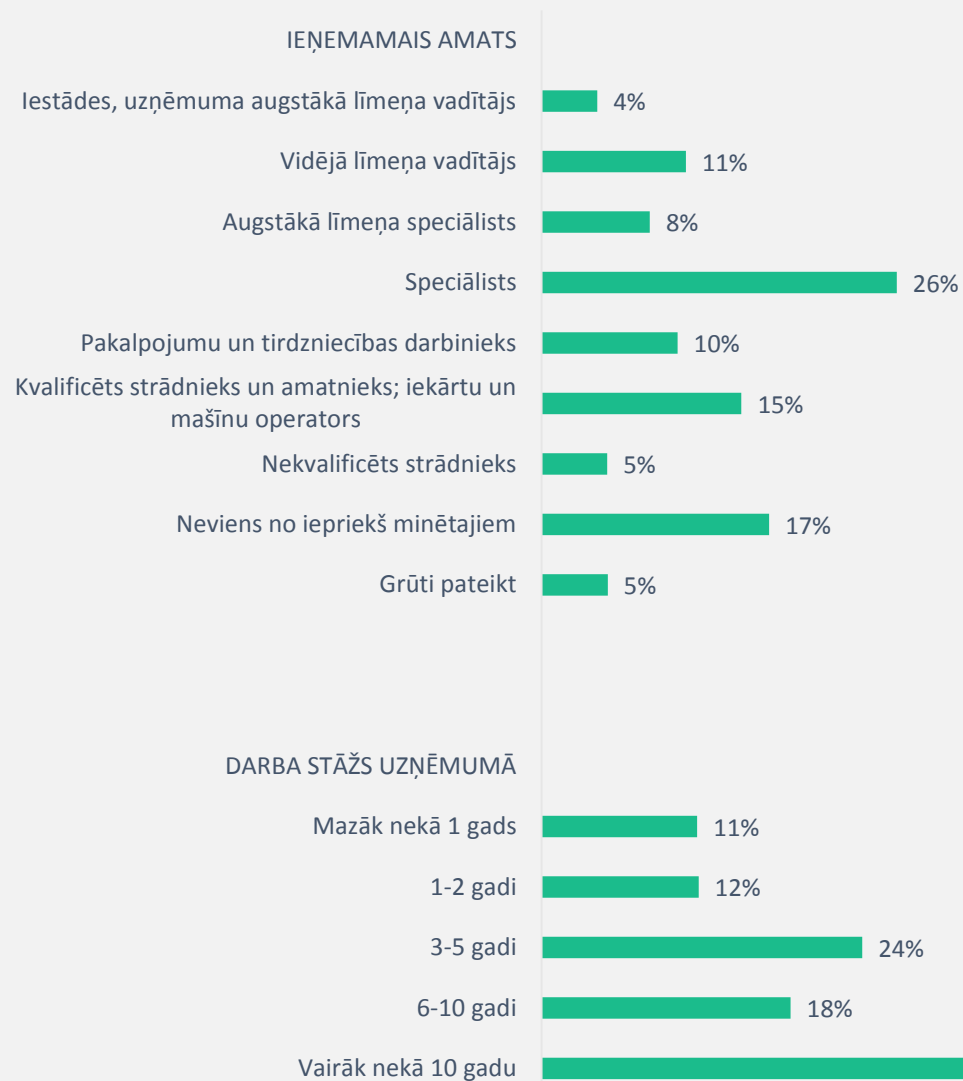
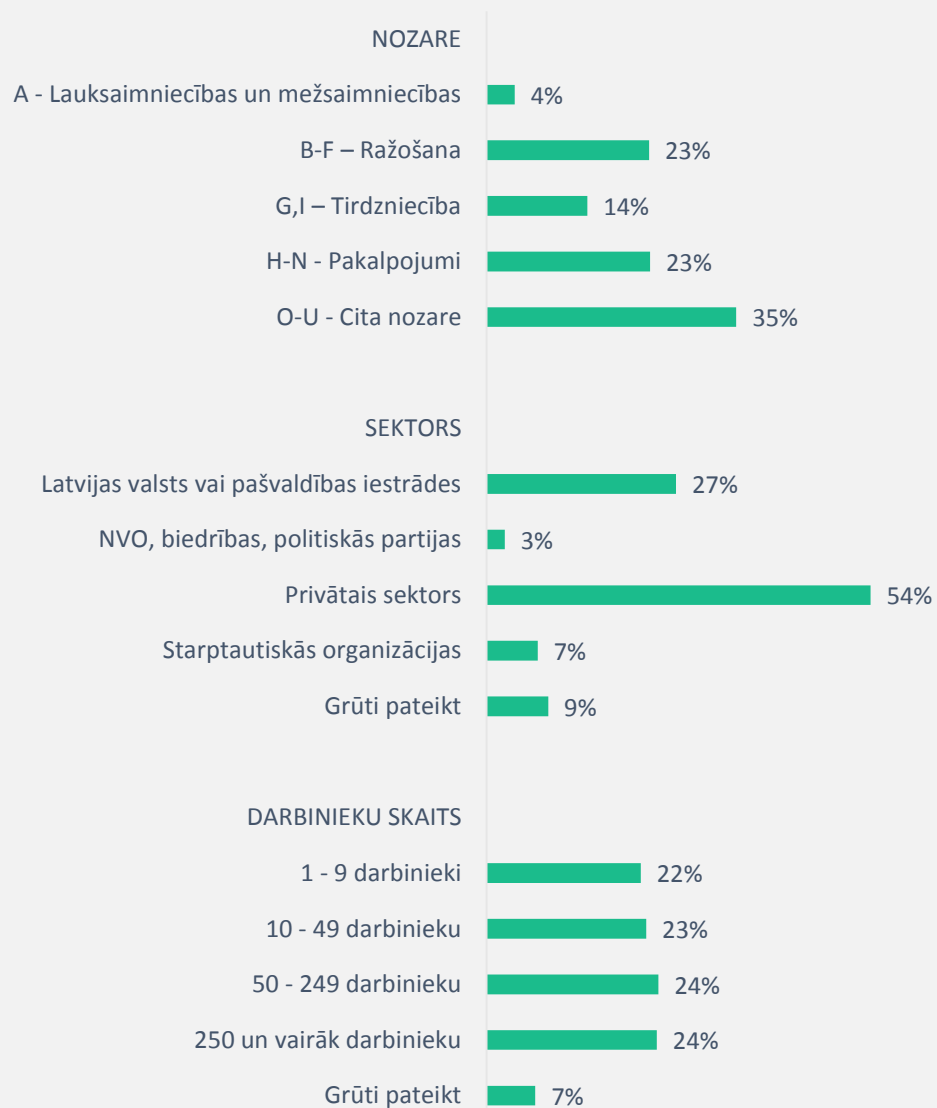
Pētījuma apraksts

- **Metodoloģija:** CAWI (tiešsaistes aptauja)
- **Mērķa auditorija:** darba ņēmēji Latvijā vecumā no 15 gadiem
- **Izlases lielums:** 1018 respondenti
- **Lauka darba laiks:** 2020. gada 18. – 30. marts
- **Pētījums veicēji:**
 - Norstat Latvija (projekta koordinācija, lauka darbs)
 - Dentsu Data Labs (datu analīze, atskaites sagatavošana)

Izlases struktūra (1/2)



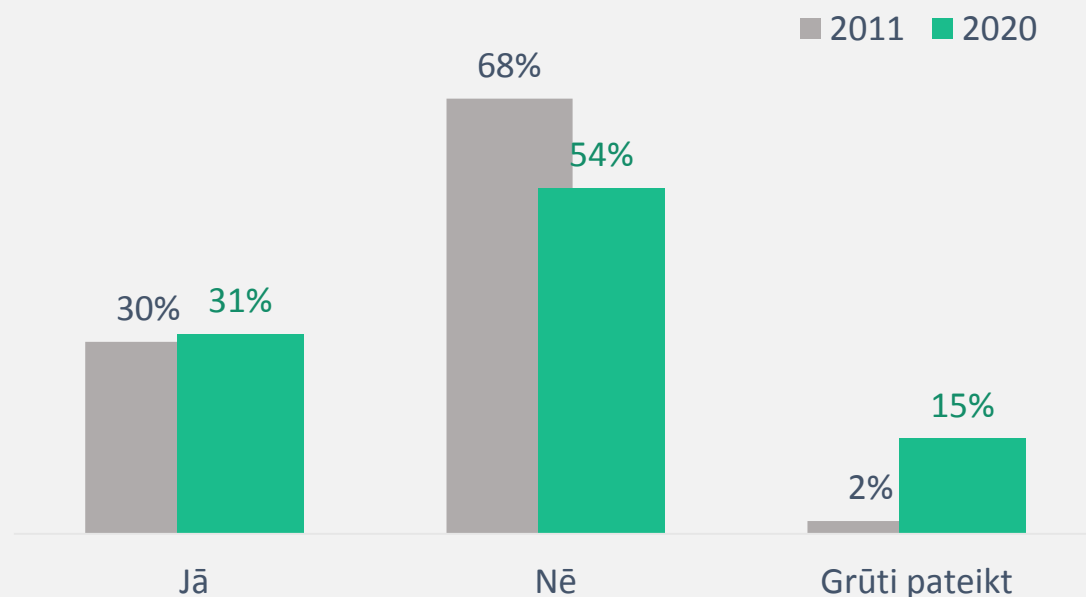
Izlases struktūra (2/2)



Pētījuma rezultāti

Diskriminācijas izplatība

A1. Vai esat dzirdējis/-usi, ka Jūsu radi, draugi vai paziņas ir saskārušies ar diskrimināciju darba vietā?



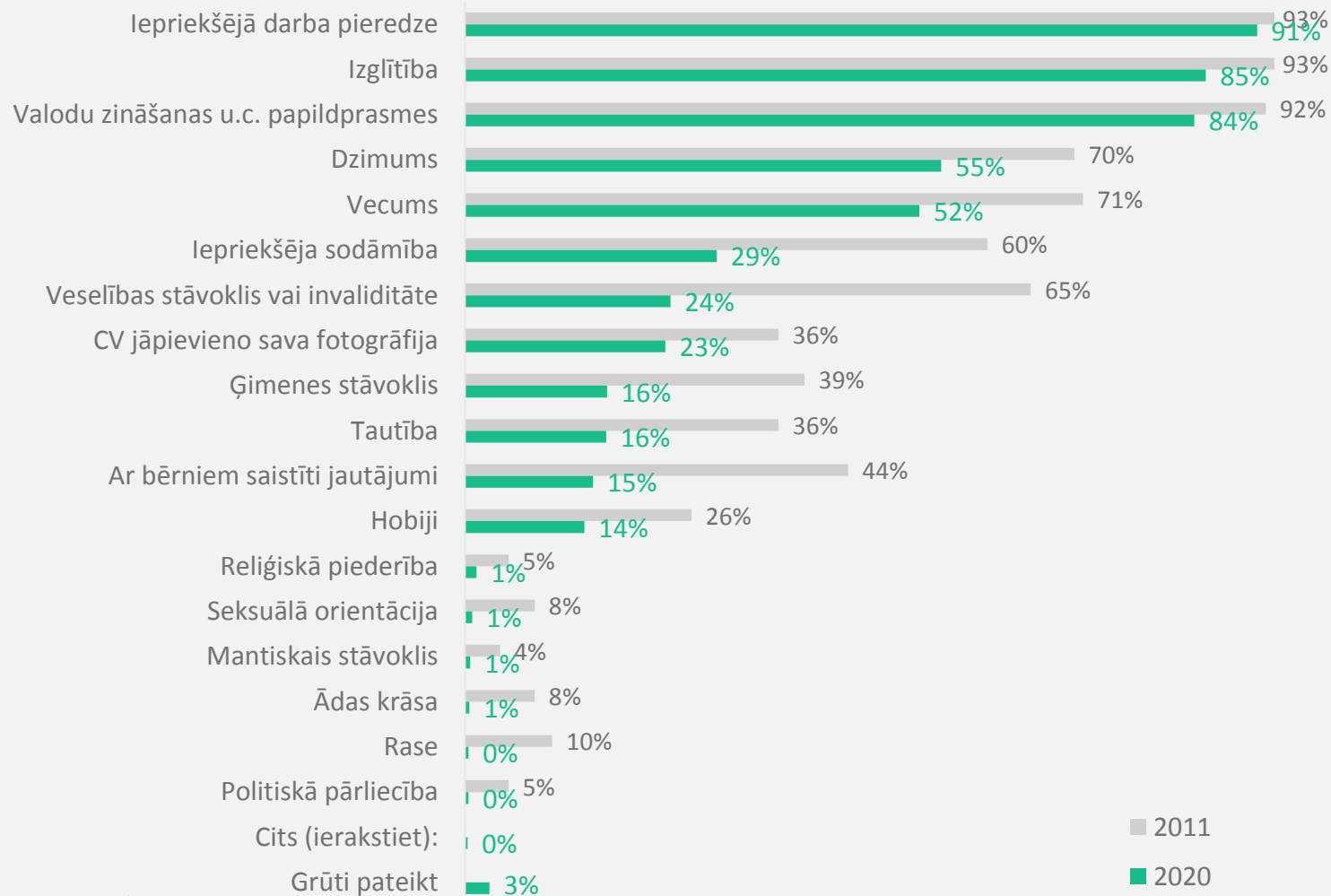
- Aptaujas dati liecina, ka diskriminācijas līmenis darba vietās paliek gandrīz nemainīgs kopš 2011.gada: 31% strādājošo ir dzirdējuši par diskriminācijas gadījumiem savā paziņu lokā.
- Turklāt, ir pieaudzis nenoteikto atbilžu īpatsvars (no 2% līdz 15%), attiecīgi samazinoties tai darba ņēmēju daļai, kas ir pārliecināti, ka nekad nav saskārušies ar diskriminācijas problēmām.
- Darbinieki vecumā līdz 34 gadiem, kā arī pirmspenijas vecumā (55-64) nedaudz biežāk kā citi atzīst, ka ir saskārušies ar ziņām par diskrimināciju paziņu lokā.
- Vidzemē dzīvojošie retāk kā citu reģionu iedzīvotāji dzirdējuši par diskriminācijas gadījumiem.
- Tie, kas strādā uzņēmumos ar 1-9 darbiniekiem, kā arī tirdzniecības nozarē, arī retāk minēja, ka ir informēti par šādiem gadījumiem.

Informācija, kas par sevi būtu jāsniedz

- Vairākums aptaujāto uzskata, ka komunikācijā ar potenciālo darba devēju vajadzētu sniegt informāciju par iepriekšējo darba pieredzi (91%), kā arī izglītību (85%) un valodu zināšanām un citām papildprasmēm (84%).
- Aptuveni puse uzskata, ka vajadzētu informēt par savu dzimumu (55%) un vecumu (52%).
- Retāk tika minēti iepriekšējā sodamība (29%) un veselības stāvoklis, invaliditāte (24%). Jāpiebilst, ka attiecībā uz šiem aspektiem ir novērojams liels kritums: 2011.gadā 60-65% uzskatīja, ka par tiem vajadzētu informēt iespējamo darba devēju.
- Tāpat, ievērojami retāk darba ņēmēji ir gatavi sniegt informāciju par savu ģimenes stāvokli, bērniem un tautību: 15%-16% salīdzinājumā ar 36-44% iepriekšējā aptaujā.
- Analizējot atšķirības sociāli demogrāfisko grupu griezumā, ir vērojamas šādas tendences:
 - Vīrieši ir vairāk gatavi dalīties ar personīgā rakstura informāciju (piem., vecums, dzimums, veselības stāvoklis, sodamība, ģimene, fotogrāfija), kamēr sievietes biežāk uzskata par nepieciešamo sniegt informāciju, kas attiecās uz darbu (izglītība, darba pieredze, valodu zināšanas).
 - Krieviski runājošie daudz retāk nekā latvieši uzskata, ka vajadzētu norādīt tautību, taču ir atvērtāki attiecībā uz vairākiem citiem aspektiem (vecums, dzimums, veselība, ģimene u.c.)
 - Jaunieši (15-24) un seniori (65+) kopumā ir gatavi sniegt vairāk informācijas kā citu vecuma grupu pārstāvji.

Informācija, kas par sevi būtu jāsniedz

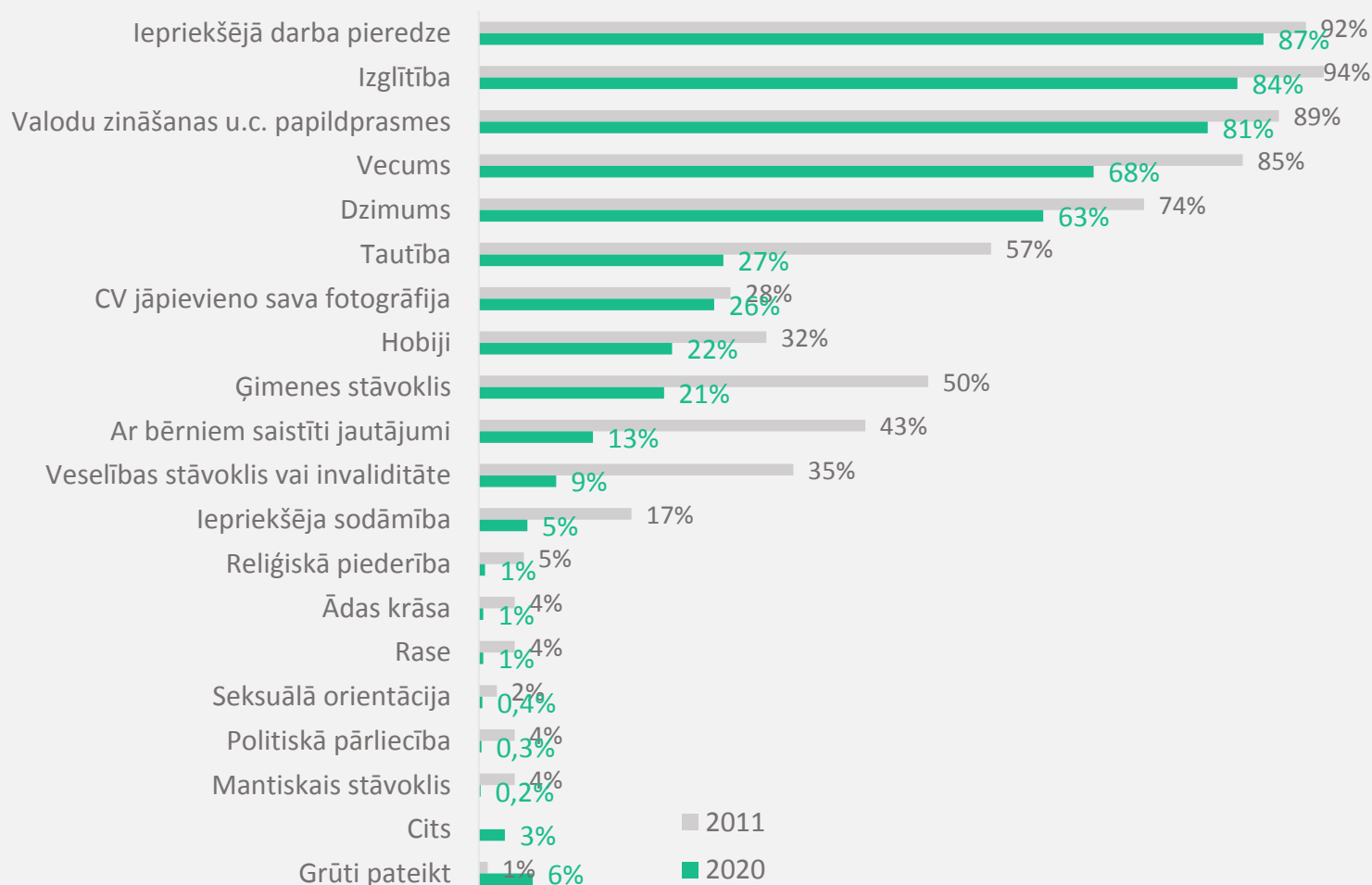
C4. Jūsaprāt, kāda informācija Jums par sevi BŪTU JĀSNIEDZ potenciālajam darba devējam (piem., sūtot CV (dzīvesgājumu), tiekoties darba intervijā / pārrunās u.c.)?



Bāze: visi respondenti (2011.g. n=1001; 2020.g. n=1018)

Informācija, kuru parasti par sevi sniedz

C5. Kādu informāciju par sevi Jūs PATS/PATI parasti sniežat, kontaktējoties ar potenciālo darba devēju (piem., sūtot CV (dzīvesgājumu), tiekoties darba intervijā / pārrunās u.c.)?

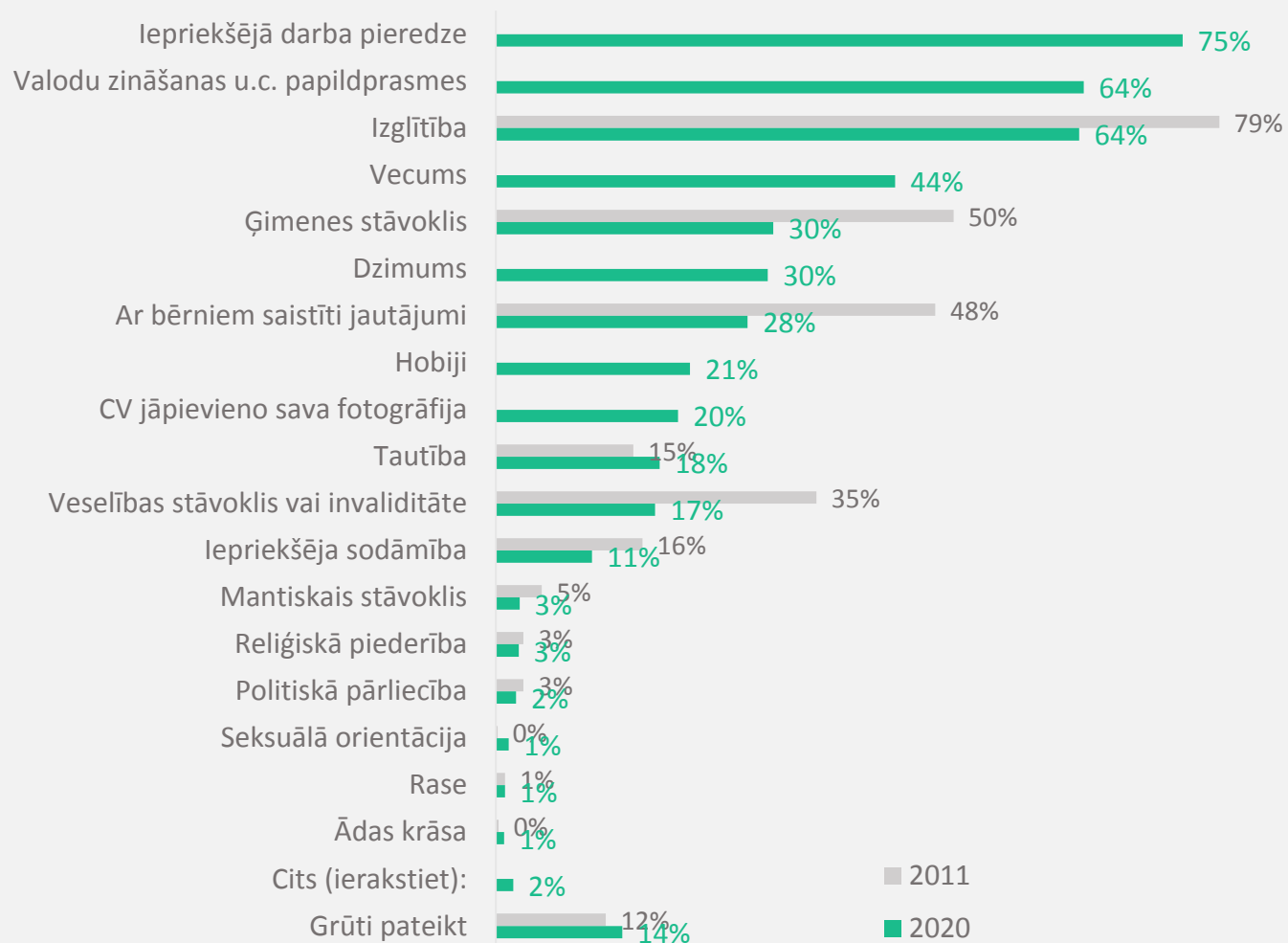


- Vairākums darba meklētāju sniedz profesionālā rakstura informāciju, piem. par savu izglītību, darba pieredzi, valodu zināšanām un citām prasmēm.
- 63-68% norāda arī vecumu un dzimumu, lai gan tikai 52-55% uzskata, ka tas būtu jādara.
- Tāpat, par tautību un hobijiem potenciālos darba devējus informē biežāk nekā uzskata to par vajadzīgo.
- Salīdzinot ar 2011.gadu, darba ņēmēji ievērojami retāk sniedz informāciju par tādiem aspektiem kā tautība, ģimenes stāvoklis un bērni, veselības stāvoklis.
- Runājot par atšķirībām starp sociāli demogrāfiskajām grupām, tendences ir līdzīgas tām, kas ir novērotas attiecībā uz informāciju, ko uzskata par vajadzīgu: sievietes vairāk akcentē profesionālos aspektus, krievvalodīgie retāk norāda tautību, darbinieki pirmspensijas vecumā kopumā sniedz mazāk datu.

Bāze: visi respondenti (2011.g. n=1001; 2020.g. n=1018)

Informācija, kuru ir prasījis potenciālais darba devējs

C6. Lūdzu, atzīmējiet par kādu informāciju potenciālais darba devējs/darba devēji Jums jebkad ir uzdevis/uzdevuši:



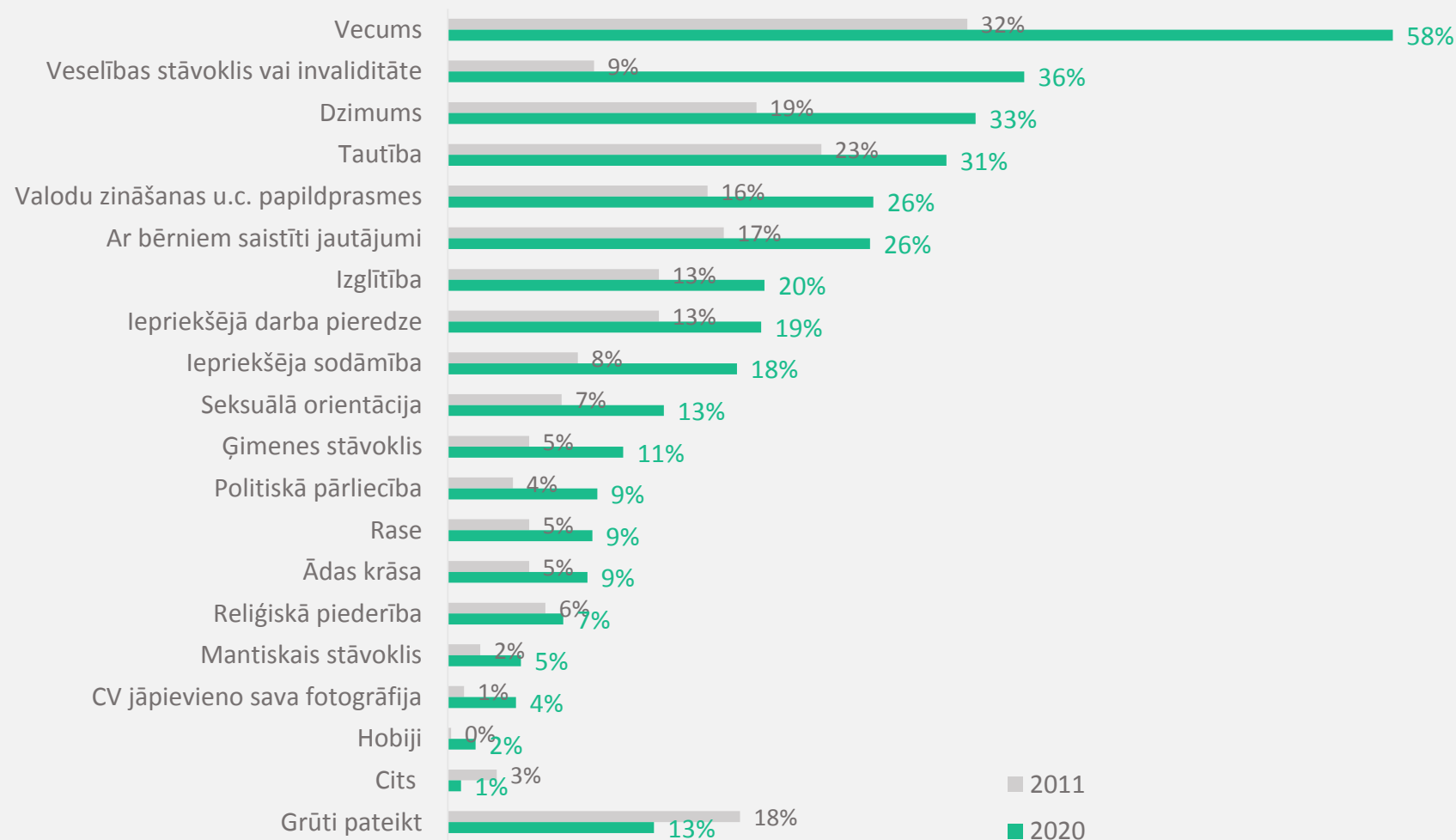
- Vairākums darba meklētāju (64-75%) saskārušies ar darba devēju jautājumiem par izglītību, darba pieredzi, valodu zināšanām un citām prasmēm.
- 28-30% tika uzdoti jautājumi par ģimeni un bērniem, kas ir ievērojami mazāk nekā 2011.gadā, kad šādu informāciju prasīja katram otrajam.
 - Jautājumus par bērniem biežāk uzdod sievietēm, latviešiem, cilvēkiem vecumā no 25 līdz 44 gadiem.
- Tāpat, daudz retāk (17%) darba meklētāji tiek izvaicāti par veselības stāvokli.
 - Šāda veida jautājumi biežāk tiek uzdoti strādniekiem un pakalpojumu darbiniekiem.

Pazīmes, pēc kurām visbiežāk diskriminē

- Salīdzinot ar situāciju 2011.gadā, gandrīz visas diskrimināciju izraisošās pazīmes tika minētas biežāk, kas varētu liecināt par informētības līmeņa pieaugumu.
- Vecums izceļas kā galvenais diskriminācijas faktors, ko minēja 58% aptaujāto.
- Veselības stāvoklis ierindojies otrajā vietā (36%), un tā minēšanas biežums ir pieaudzis visvairāk.
- Citas biežāk minētās diskriminācijas pazīmes ir dzimums, tautība, valodu zināšanas, bērni.
- Dati liecina, ka dažādās sociāli demogrāfiskajās grupās viedokļi par diskriminācijas faktoriem atšķiras, piemēram:
 - Sievietes biežāk kā vīrieši uzskata, ka potenciālos darbiniekus mēdz diskriminēt pēc vecuma, veselības stāvokļa, kā arī jautājumiem, kas ir saistīti ar bērniem.
 - Krievvalodīgie iedzīvotāji biežāk akcentējuši tautību un valodu prasmes, kamēr visas pārējās galvenās pazīmes vairāk minēja latvieši.
 - Vecuma un veselības stāvokļa kā diskriminācijas pazīmju nozīme pieaug līdz ar darbinieku vecumu.
 - Gados jaunākie biežāk uzskata, ka darbinieki tiek diskriminēti pēc izglītības un iepriekšējās pieredzes, kā arī ādas krāsas, rases, seksuālās orientācijas.

Pazīmes, pēc kurām visbiežāk diskriminē

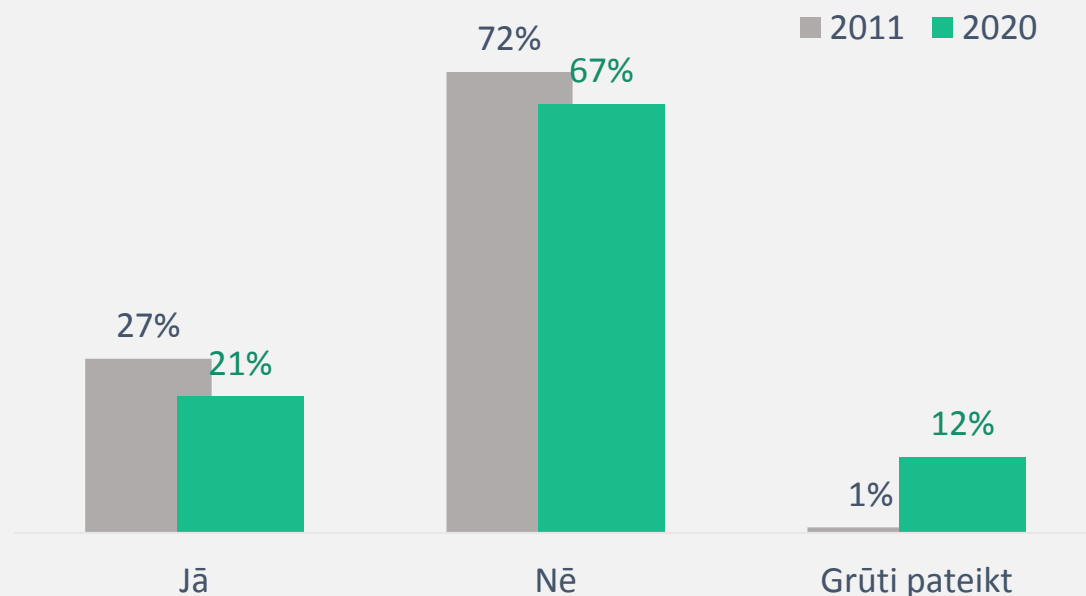
E11. Jūsaprāt, kuras ir tās pazīmes, pēc kurām darba devēji visbiežāk diskriminē potenciālos darba ņēmējus?



Bāze: visi respondenti (2011.g. n=1001; 2020.g. n=1018)

Diskriminācijas pieredze darba vietā

D7b. Vai SAVĀ DARBA VIETĀ Latvijā pēdējo 3 gadu laikā esat pret sevi izjutis/-usi netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi?



- 21% darba ņēmēju norāda, ka pēdējo 3 gadu laikā personīgi saskārušies ar diskriminējošo attieksmi darba vietā.
- Kopš 2011.gada šis rādītājs ir pazeminājies par 6% punktiem, taču ir samazinājies arī to respondentu skaits, kas atbildēja noraidoši, pieaugot nenoteikto atbilžu īpatsvaram.
- Nedaudz biežāk kā pārējie, ar diskriminējošo attieksmi ir saskārušies darbinieki vecumā līdz 35 gadiem (25%), kā arī tie, kas strādā uzņēmumos ar 50-249 darbiniekiem (29%).
- Jo lielāks ir darba stāžs uzņēmumā, jo retāk tiek izjauta netaisnīga attieksme.

Diskriminācijas pieredze darba vietā

D7. Netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi SAVĀ DARBA VIETĀ esmu izjutis/usi par savu:

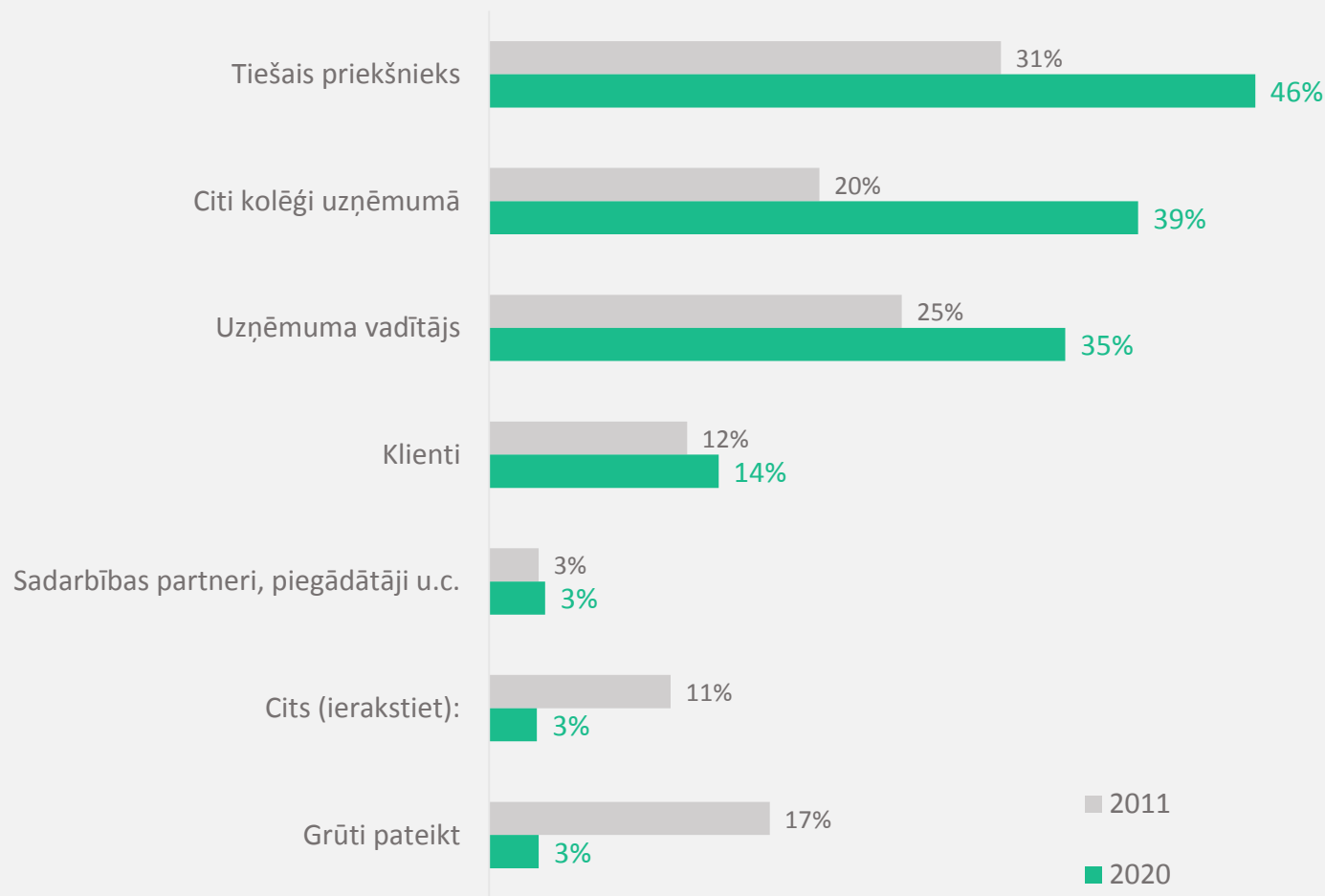


- Vecums ir visbiežāk minētā pazīme, kas ir diskriminācijas pamatā – ar to ir saskārušies gan gados jaunākie darbinieki, gan tie, kas ir tuvu pensijas vecumam.
- Valodu zināšanas un citas papildprasmes, kas 2011.gadā bija dominējošajā pozīcijā, šogad tika minētas uz pusi retāk; nedaudz biežāk tas ir novērojams krievvalodīgajā segmentā, kā arī pirmspensijas vecumā.
- Tāpat, ir samazinājies arī citu faktoru minēšanas biežums, kuri 2011.gadā bija starp būtiskākajiem, piem. veselības stāvoklis, iepriekšējā darba pieredze, tautība, ar bērniem saistītie jautājumi.

Bāze: visi respondenti (2011.g. n=1001; 2020.g. n=1018)

Diskriminācijas avots

D7. No kā pēdējo 3 gadu laikā Jūs SAVĀ DARBA VIETĀ esat izjutis netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi?

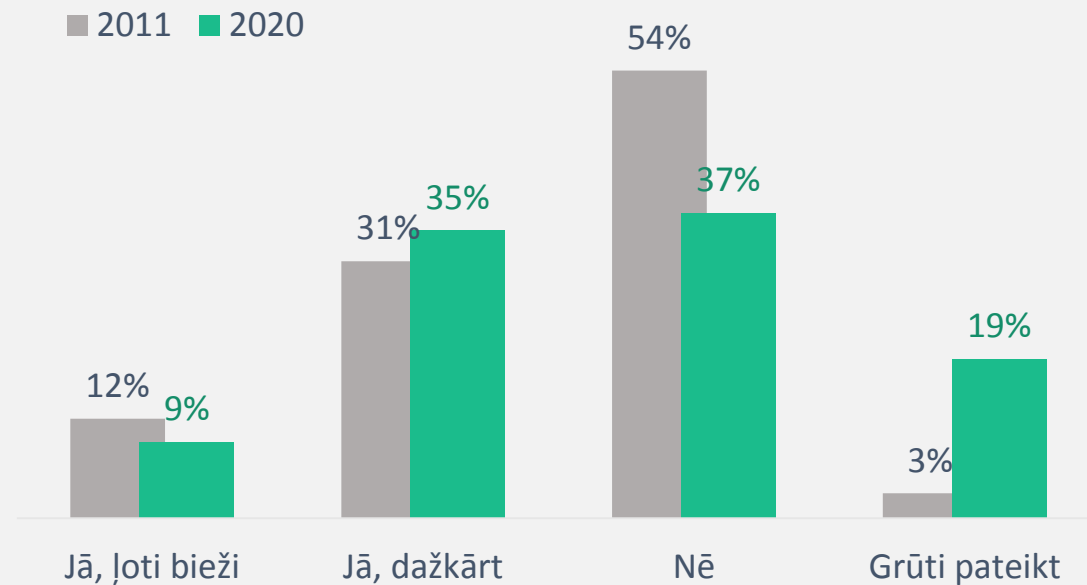


Bāze: respondenti, kuri ir saskārušies ar netaisnīgu vai aizskārošu attieksmi (2011.g. n=272; 2020.g. n=191)

- Diskriminējošā attieksme visbiežāk nāk no tiešā priekšnieka (46%), kā arī citiem kolēģiem un uzņēmuma vadības, retāk – no klientu vai sadarbības partneru puses.
- Tiešais priekšnieks, citi kolēģi un uzņēmuma vadītājs kā diskriminācijas avoti tika minēti biežāk kā 2011.gadā, samazinoties nenoteikto un ‘citu’ atbilžu proporcijai.
- Diskriminējošo attieksmi no tiešā priekšnieka nedaudz biežāk izjutuši krievvalodīgie respondenti un cilvēki vecumā pēc 55 gadiem, dažādu līmeņu vadītāji, tirdzniecības un pakalpojumu nozaru darbinieki.
- Citu kolēģu un klientu netaisnīgu vai aizskārošo attieksmi biežāk kā citi piedzīvojuši gados jaunākie darbinieki.

Sludinājumi ar diskriminējošo saturu

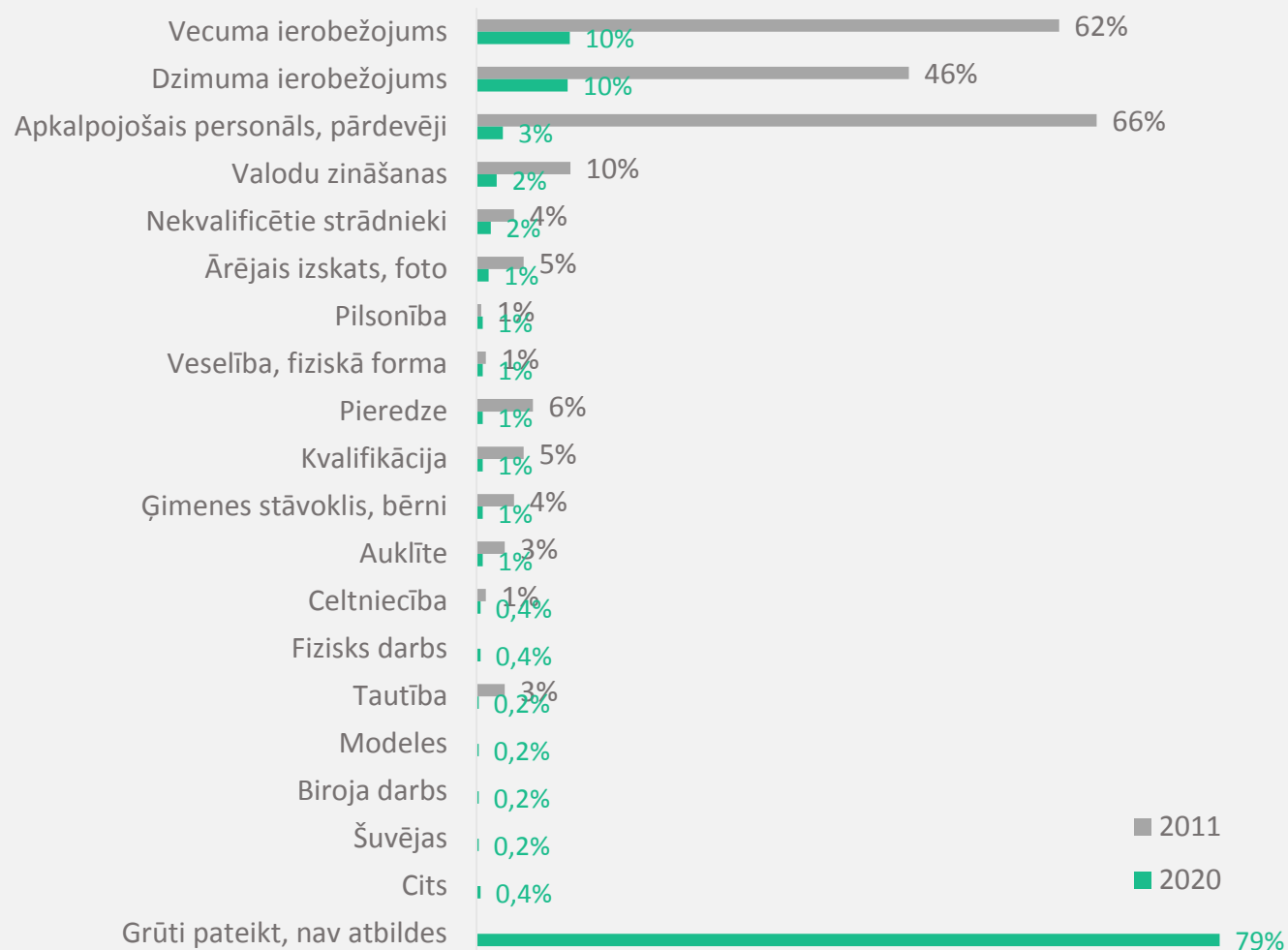
B2. Vai pēdējo 5 gadu laikā, meklējot darbu vai lasot darba sludinājumus, Jūs esat saskāries/-usies ar darba sludinājumiem, kuros tiek meklētas noteiktas dzimuma un vecuma personas darbam, kas objektīvi nav saistīts ar nepieciešamību pēc šāda kritērija?



- Ievērojama daļa Latvijas darba ņēmēju (44%) pēdējo piecu gadu laikā ir pamanījuši kādu darba sludinājumu ar neobjektīvām prasībām attiecībā uz kandidātu vecumu un dzimumu.
- Laikā posmā no 2011.gada šis rādītājs gandrīz nav mainījies, taču pieaudzis nenoteikto atbilžu īpatsvars, samazinoties to darba ņēmēju skaitam, kas ir pārliecināti, ka nav redzējuši šādus sludinājumus.
- Cilvēki vecumā no 25 līdz 34 gadiem ar šādiem sludinājumiem ir saskārušies biežāk ka citas grupas.
- Darbinieki ar augstāko izglītību diskriminējošos sludinājumus redz salīdzinoši retāk.

Sludinājuma saturs, situācija

B3. Sakiet, lūdzu, kas tā bija par situāciju? Kāds bija sludinājuma saturs?

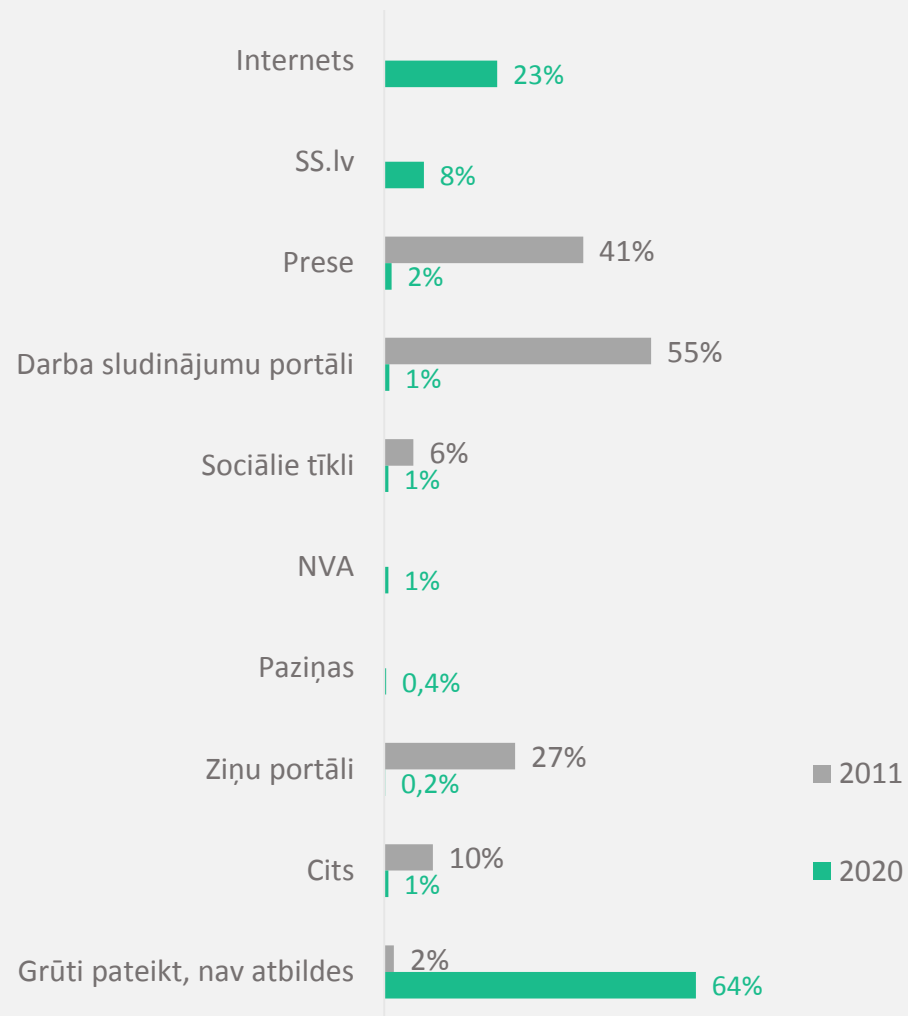


- Lielākā daļa respondentu, kas ir saskārušies ar diskriminējošā rakstura sludinājumiem, nevarēja konkretizēt to saturu, kas varētu liecināt par to, ka sludinājumi redzēti diezgan sen.
- Raksturojot vecuma ierobežojumus, parasti tika minēts, ka darba devēji aicina gados jaunos kandidātu (piem., līdz 40-50 gadiem).
- Attiecībā uz dzimuma ierobežojumiem, tika minēti gadījumi, kas diskriminē abus dzimumus. Piemēram, tirdzniecībā vai pakalpojumu jomā bieži vien meklē darbinieces sievietes, kamēr citos gadījumos priekšroka tiek dota vīriešiem.
- Bez dzimuma un vecuma ierobežojumiem, pētījuma dalībnieki minēja arī citas neobjektīvās prasības, piem. veselība, ārējais izskats, kā arī prasmes (t.sk. valodu) un kvalifikācija.

Bāze: respondenti, kas ir saskārušies ar ar darba sludinājumiem, kuros tiek meklētas noteiktas dzimuma un vecuma personas darbam, kas objektīvi nav saistīts ar nepieciešamību pēc šāda kritērija (2011.g. n=430; 2020.g. n=464)

Sludinājuma avots

B3. Kur Jūs šo sludinājumu pamanījāt (piem., prese, internets u.c.)?



- Līdzīgi kā ar sludinājumu saturu, vairākums nevarēja norādīt arī to avotu. Visbiežāk tika aizīmēts, ka diskriminējošie sludinājumi redzēti internetā, piem. sludinājumu portālā SS.lv.
- Sievietes nedaudz biežāk minēja internetu kā sludinājuma avotu, kamēr vīriešiem bija grūtāk konkretizēt, kur redzēti šādi sludinājumi.

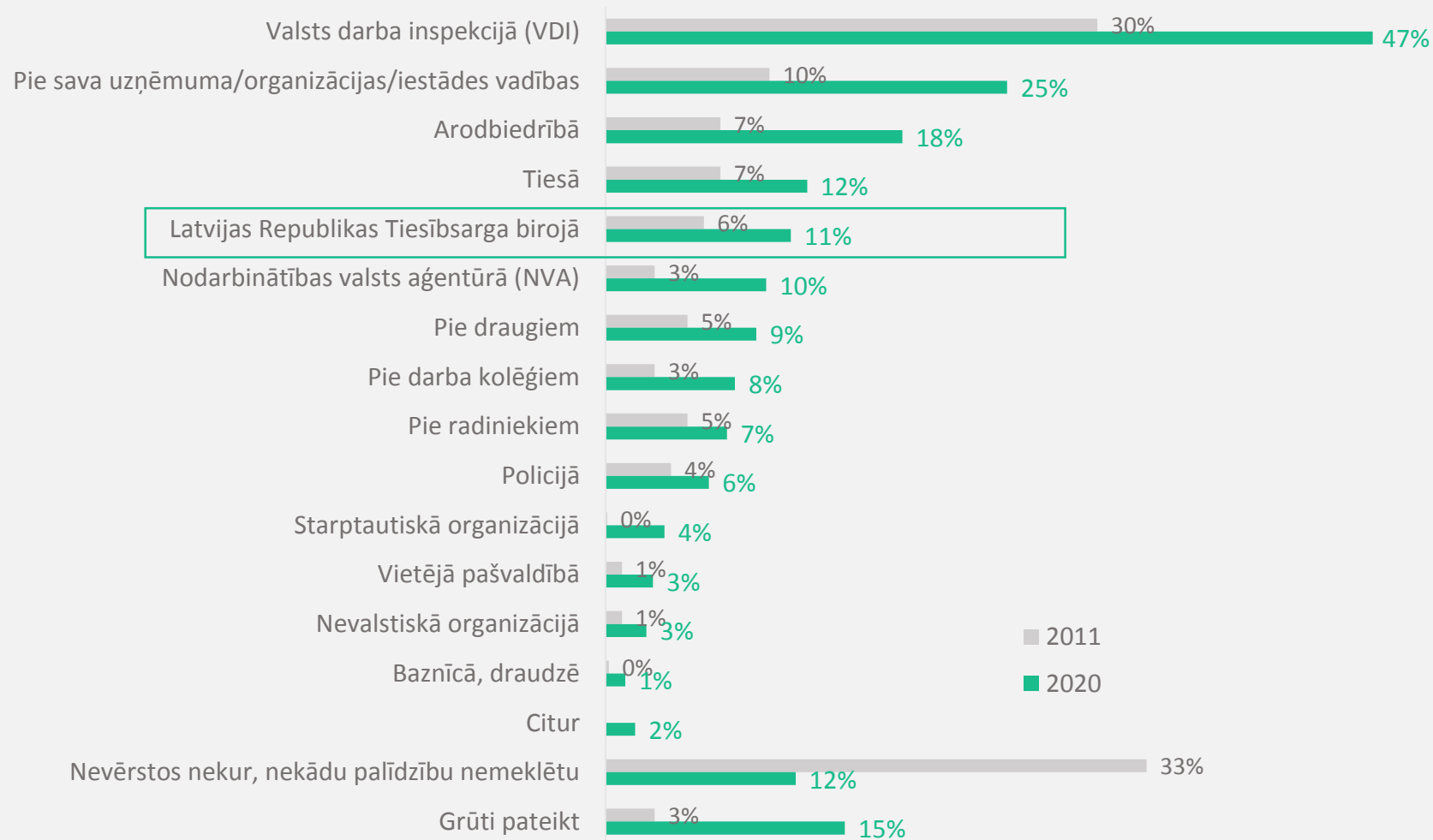
Bāze: respondenti, kas ir saskārušies ar ar darba sludinājumiem, kuros tiek meklētas noteiktas dzimuma un vecuma personas darbam, kas objektīvi nav saistīts ar nepieciešamību pēc šāda kritērija (2011.g. n=430; 2020.g. n=464)

Vēršanās pēc palīdzības diskriminācijas gadījumā

- Aptaujas dati liecina, ka darba ņēmēju gatavība meklēt palīdzību diskriminācija gadījumā ir ievērojami pieaugusi: ja 2011.gadā katrs trešais nevērstos pēc palīdzības, tad šogad tādu ir tikai 12%.
 - Nevēlēšanās meklēt palīdzību nedaudz biežāk raksturīga krievvalodīgajiem darba ņēmējiem, kā arī vecumā pēc 55 gadiem
- LR Tiesībsarga birojā grieztos 11% darba ņēmēju, kas par 5% punktiem vairāk nekā 2011.gadā.
 - Latvieši, vīrieši, darbinieki vecumā no 45 minēja Tiesībsarga biroju nedaudz biežāk kā citi segmenti.
- Kā pirmais iespējamais palīdzības avots tika minēta Valsts darba inspekcija (47%).
 - Latvieši, sievietes, Vidzemes un Zemgales iedzīvotāji, pakalpojumu jomā strādājošie vairāk kā citi būtu gatavi griezties Valsts darba inspekcijā.
- Citi biežāk minētie palīdzības sniedzēji ir uzņēmuma vadība (25%), arodbiedrība (18%), tiesa (12%), Nodarbinātības valsts aģentūra (10%).
 - Pie uzņēmuma vadības labprātāk grieztos sievietes, Rīgā un Pierīgā dzīvojošie, darbinieki ar darba stāžu uzņēmumā virs 10 gadiem.
 - Uz arodbiedrības palīdzību biežāk cer lielo uzņēmumu darbinieki, vecuma grupa no 25 līdz 34 gadiem, latvieši.
 - Vīrieši, Latgales iedzīvotāji, kā arī tie, kas strādā uzņēmumos ar 1-9 darbiniekiem, biežāk meklētu palīdzību tiesā.
 - Darbinieki vecumā līdz 24 gadiem biežāk kā pārējie minēja NVA.

Vēršanās pēc palīdzības diskriminācijas gadījumā

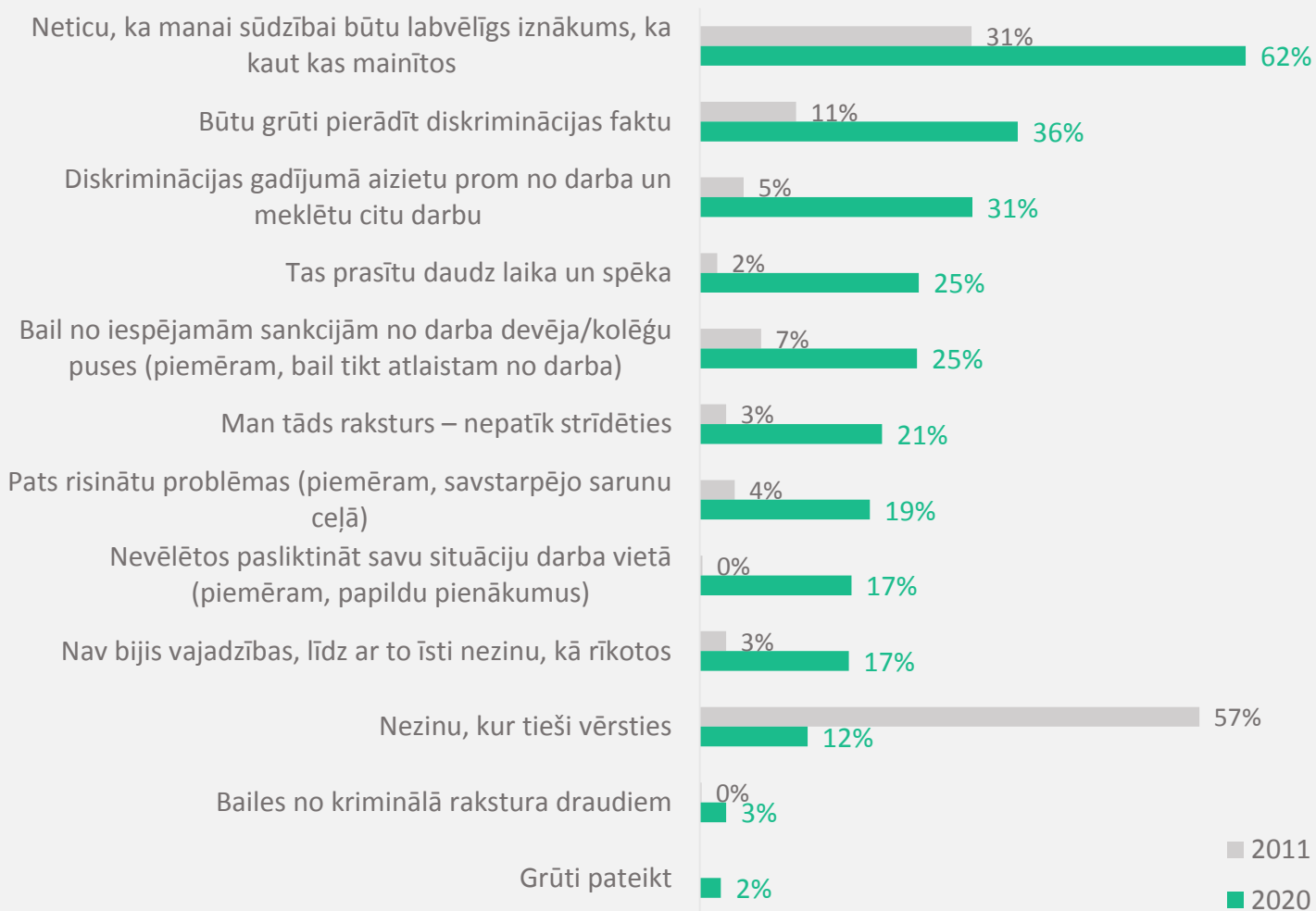
F13. Kurp Jūs vērstos, meklētu palīdzību, ja attiecībā uz sevi darba vietā saskartos ar diskrimināciju / nepamatoti atšķirīgu attieksmi?



Bāze: visi respondenti (2011.g. n=1001; 2020.g. n=1018)

Iemesli, kāpēc nemeklētu palīdzību diskriminācijas gadījumā

F14. Kāpēc Jūs nekur nevērstos, nemeklētu palīdzību?



Bāze: respondenti, kuri nemeklētu palīdzību (2011.g. n=319; 2020.g. n=118)

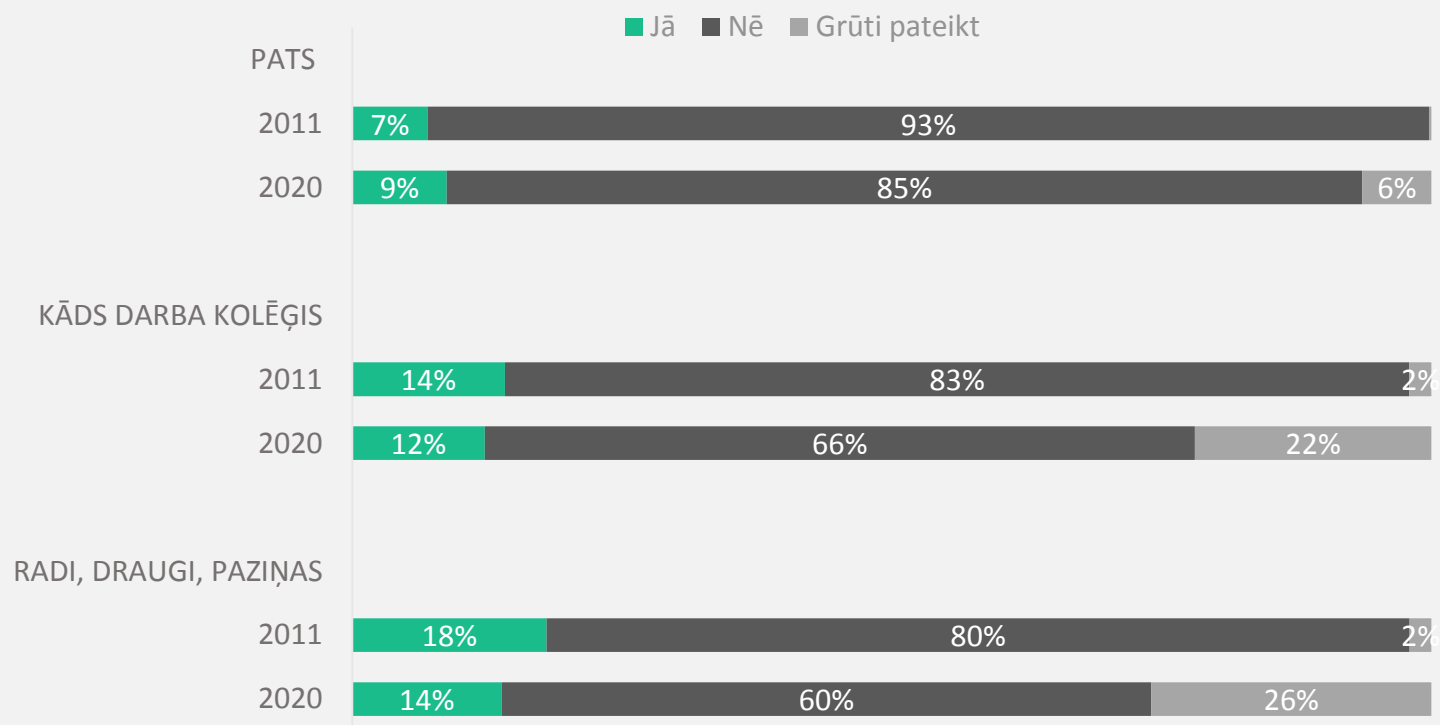
- Krasi samazinājies arī to iedzīvotāju skaits, kas nemeklētu palīdzību tādēļ ka nezin, kur varētu griezties (no 57% līdz 12%). Līdz ar to, pieauga visu pārējo barjeru nozīme.
- Visbiežāk no palīdzības meklēšanas attur pārliecības trūkums par labvēlīgu iznākumu (62%), kas daļēji var būt saistīts ar otro populārāko barjeru – grūtībām pierādīt diskriminācijas faktu (36%), kā arī iespējamo laika un resursu ieguldījumu (25%).
- Katrs trešais diskriminācijas gadījumā izvēlētos aiziet prom no darba un meklēt citu, kamēr 19% mēģinātu risināt problēmas sarunu ceļā.
- Vēl viena barjeru grupa ir saistīta ar bailēm, piem. no sankcijām (25%) vai situācijas pasliktināšanos darba vietā (17%).

Atbrīvošana no darba diskriminējošu apstākļu dēļ

D8. Vai Jūs pats(-i) jebkad esat atbrīvots(-a) / atlaists(-a) no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ?

D9. Vai kāds no Jūsu darba kolēģiem ir ticis atbrīvots/-ta no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ?

D10. Vai kāds no Jūsu radiem, draugiem, paziņām ir ticis atbrīvots no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ?



- To cilvēku skaits, kas ir saskārušies ar atbrīvošanu no darba diskriminējošu apstākļu dēļ (personīgi, darba kolēģu vai paziņu lokā), paliek diezgan stabils kopš 2011.gada.
- Taču vērojams nenoteikto atbilžu skaita pieaugums, samazinoties negatīvo atbilžu skaitam.
- Jaunieši, kas tikai uzsāk darba gaitas, retāk kā pārējie saskārušies ar atbrīvošanu no darba diskriminējošu apstākļu dēļ.
- Krievvalodīgie darba ņēmēji ir saskārušies ar šādiem gadījumiem nedaudz biežāk kā latvieši, savukārt abu dzimumu pārstāvju pieredze ir diezgan līdzīga.

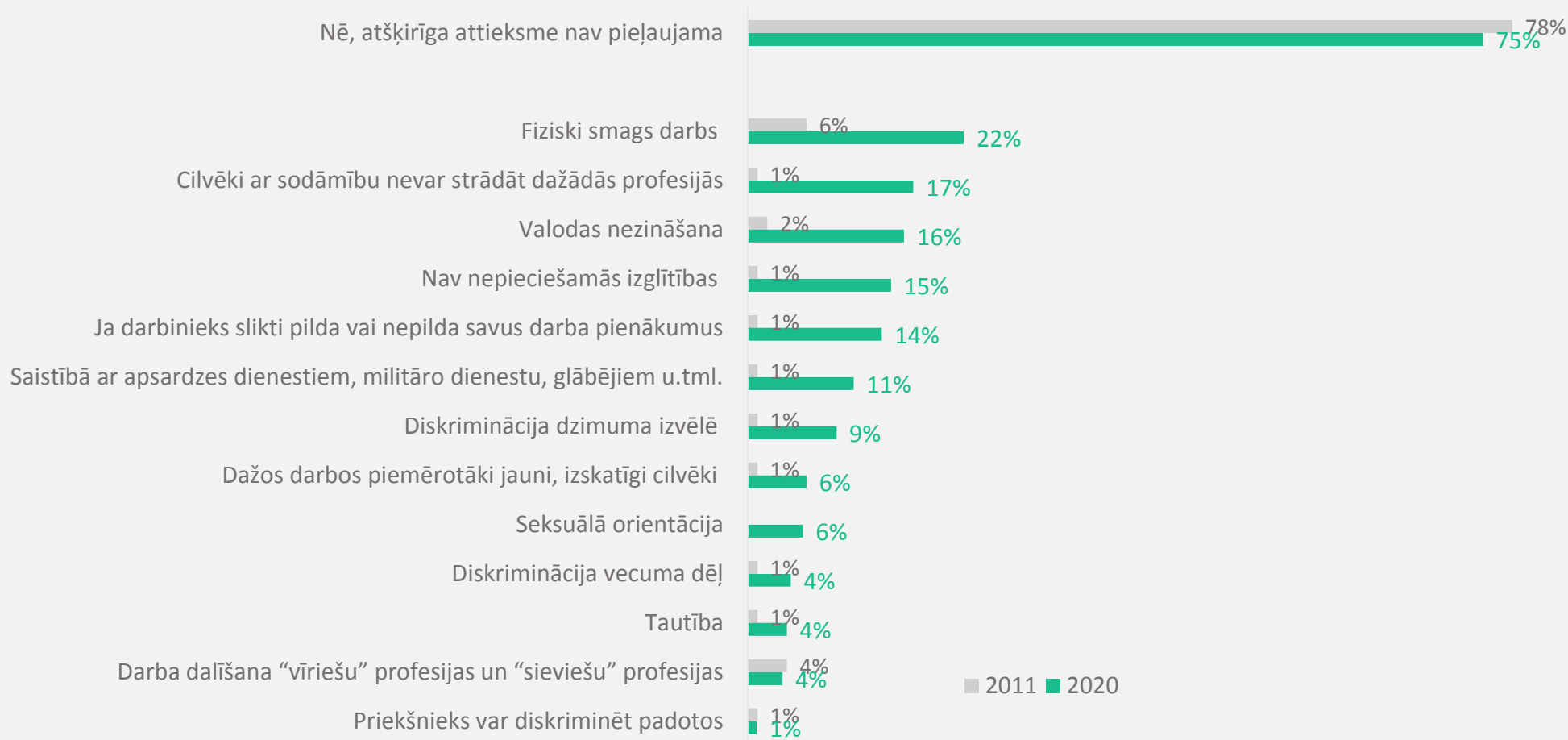
Bāze: visi respondenti (2011.g. n=1001; 2020.g. n=1018)

Vai un kad diskriminācija ir pieļaujama

- Lai gan vairākums darba ņēmēju (75%) uzsver, ka atšķirīgā attieksme jeb diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem nav pieļaujama, pieauga arī dažādu izņēmumu minēšanas biežums.
 - Atšķirīgu attieksmi par pieņemamo kopumā biežāk uzskata vīrieši, vadītāji un augstākā līmeņa speciālisti, privātajā sektorā nodarbinātie.
- Tipiskākās situācijas, kad ir pieļaujama atšķirīgā attieksme, ir fiziski smags darbs, sodamība, kā arī izglītības un citu prasmju trūkums (t.sk. valodas nezināšana), slikta pienākumu pildīšana.
 - Profesionālos ierobežojumus cilvēkiem ar sodamību biežāk atbalsta respondenti vecumā pēc 45 gadiem.
 - Nepietiekamo izglītības līmeni biežāk minēja respondenti vecumā pēc 55 gadiem, rīdnieki, kā arī sievietes.
 - Valodu nezināšanu kā atšķirīgās attieksmes attaisnojums ir pieņemamāka lielo pilsētu iedzīvotājiem, pakalpojumu jomā nodarbinātajiem, darbiniekiem ar augstāko izglītību.
- Retāk (zem 10%) Latvijas iedzīvotāji ir gatavi pieļaut diskrimināciju vecuma, tautības, dzimuma, kā arī seksuālās orientācijas un ārējā izskata dēļ.

Vai un kad diskriminācija ir pieļaujama

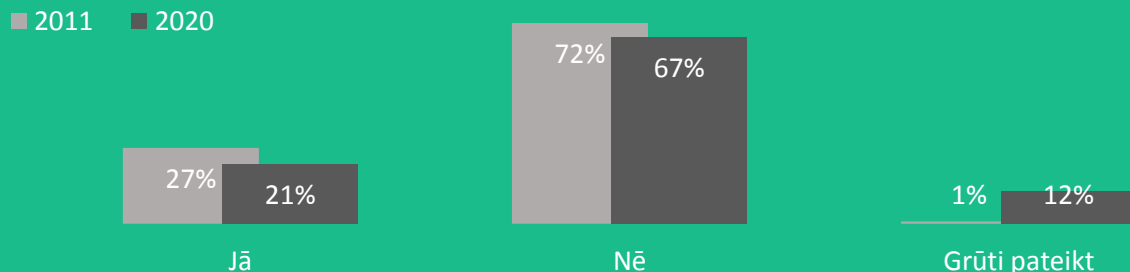
E12. Vai darba vietā var būt kāda situācija vai amats, kur atšķirīga attieksme / diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem ir pieļaujama?
Ja «Jā»: Kādās situācijās atšķirīga attieksme / diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem ir pieļaujama?



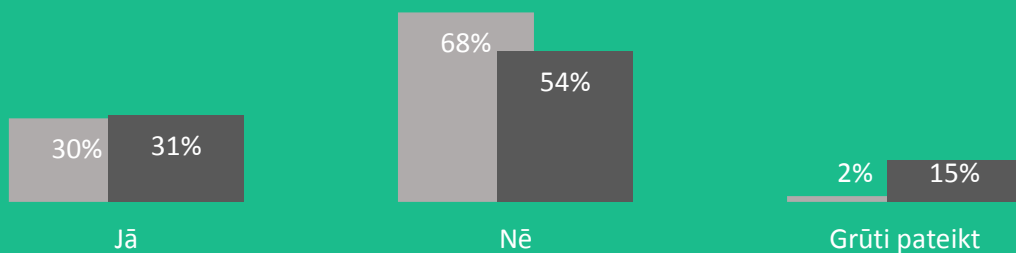
Secinājumi un rekomendācijas

Diskriminācijas izplatība

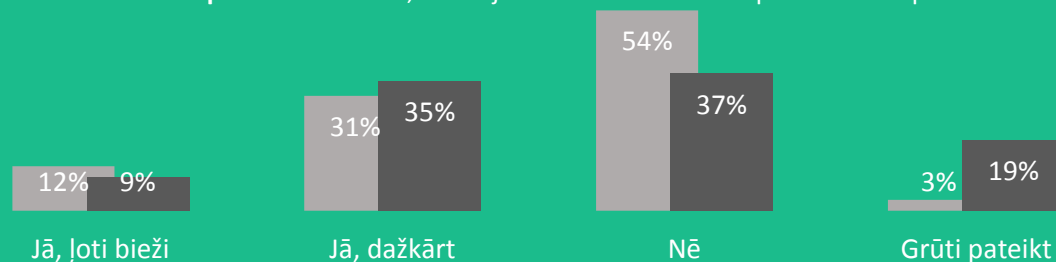
Vai SAVĀ DARBA VIETĀ Latvijā pēdējo 3 gadu laikā esat pret sevi izjutis/-usi netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi?



Vai esat dzirdējis/-usi, ka Jūsu radi, draugi vai paziņas ir saskārušies ar diskrimināciju darba vietā?

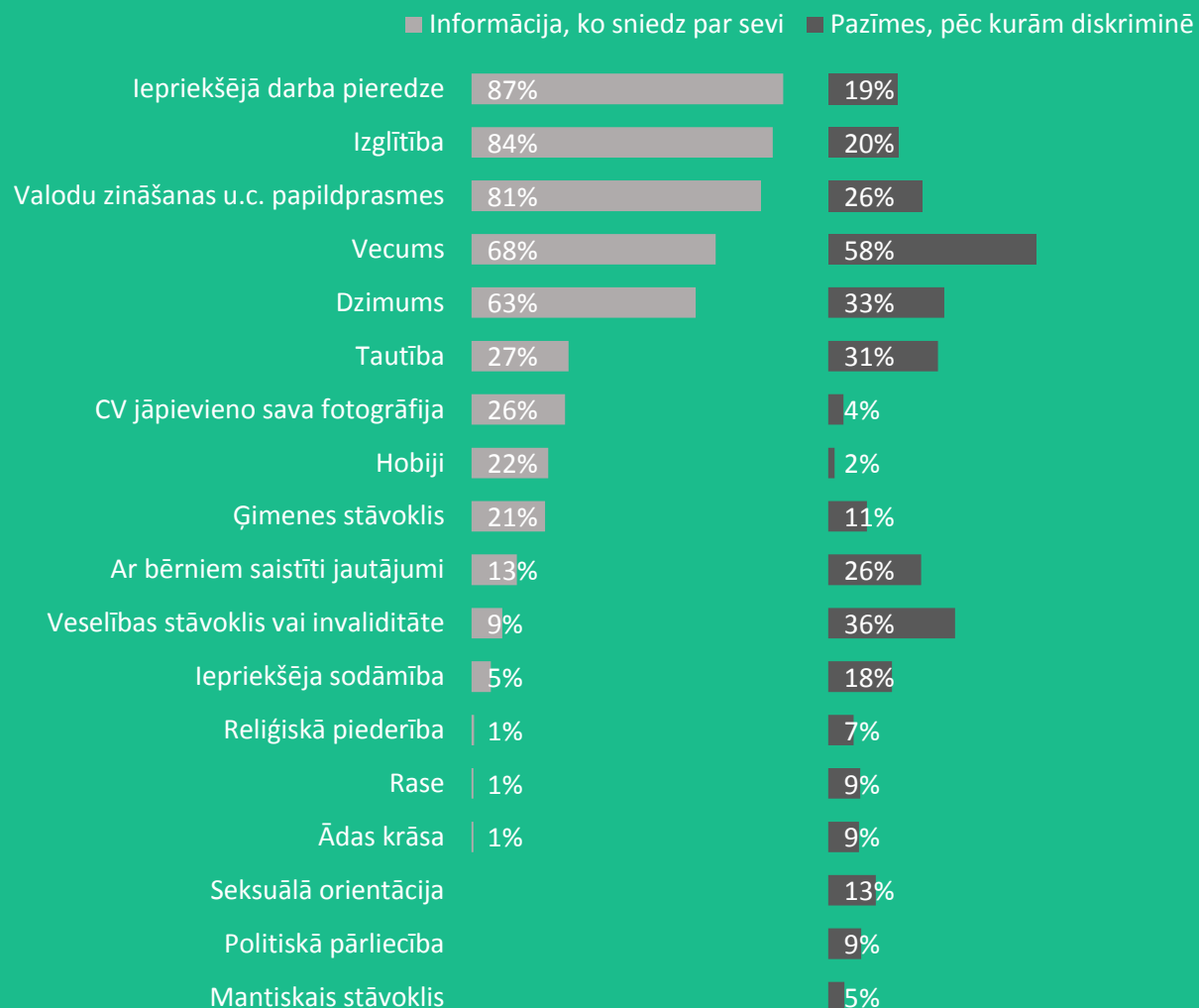


Vai pēdējo 5 gadu laikā Jūs esat saskāries/-usies ar darba sludinājumiem, kuros tiek meklētas noteiktas dzimuma un vecuma personas darbam, kas objektīvi nav saistīts ar nepieciešamību pēc šāda kritērija?



- Tiešās diskriminācijas izplatībai Latvijas darba tirgū ir tendence samazināties, par ko liecina darba ņēmēju sniegtās atbildes par sastapšanos ar diskriminācijas gadījumiem.
- Taču uzmanību piesaista nenoteikto atbilžu pieaugums, ka varētu būt saistīts ar izpratnes trūkumu par to, kas ir uzskatāms par diskrimināciju, un kad atšķirīgā attieksme ir objektīvi pamatota.
- Būtu ieteicams turpināt izglītēt dažādas sabiedrības grupas (darba devējus, darba ņēmējus, sabiedrību kopumā) par diskriminācijas izpausmēm.
- Ņemot vērā to, ka ar diskriminācijas gadījumiem visbiežāk saskaras gados jaunākie un pirmspensijas vecuma darbinieki, to tiesību aizsardzība varētu prasīt visvairāk uzmanības.

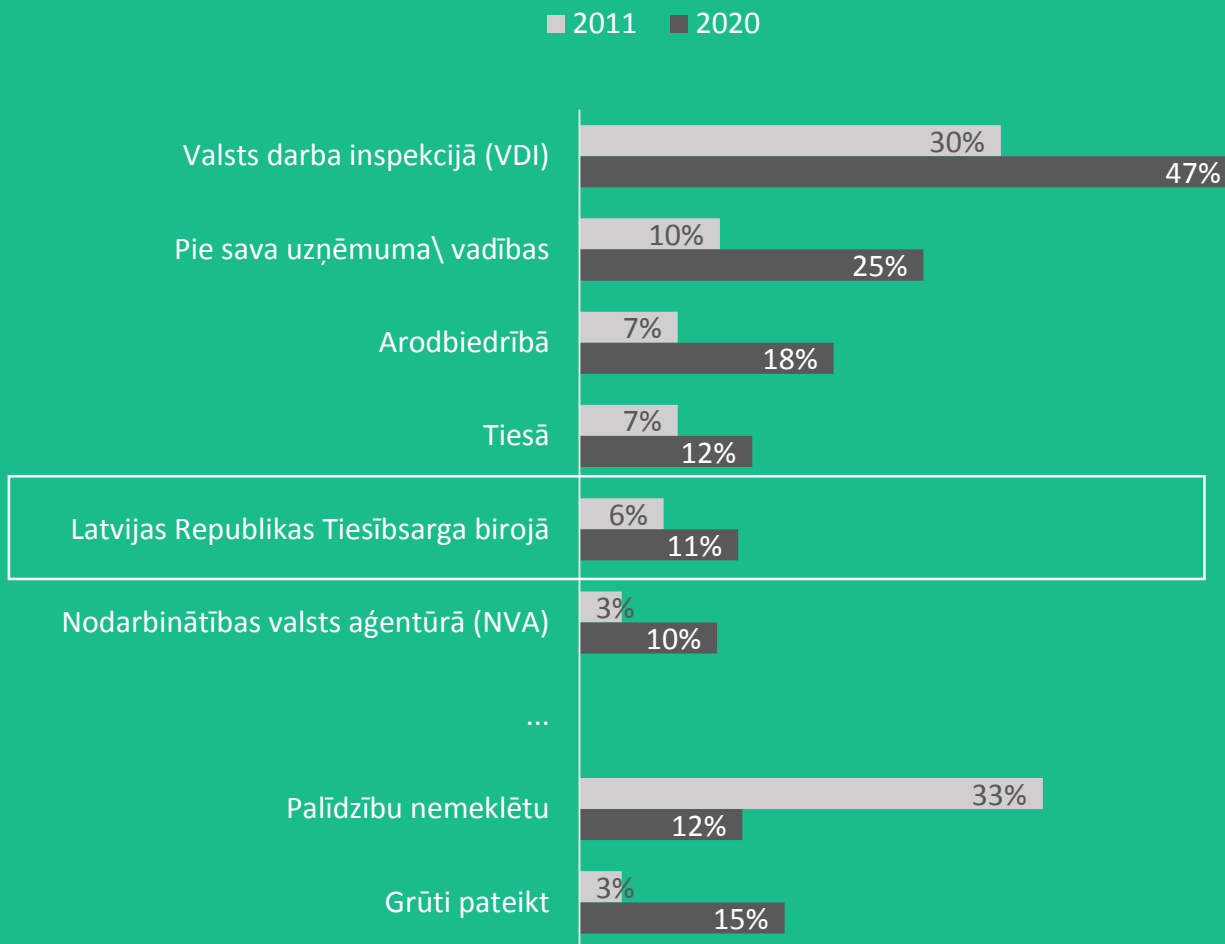
Diskriminācijas pazīmes



- Salīdzinot ar situāciju pirms deviņiem gadiem, darba ņēmēji ievērojami retāk sniedz potenciālajiem darba devējiem informāciju, kas var kļūt par diskriminācijas pamatu. To cilvēku skaits, kas uzskata par vajadzīgo informēt darba devēju par savu veselības stāvokli, ģimeni un bērniem, tautību un citām sensitīvajām pazīmēm, ir samazinājies 2-3 reizes. Tāpat, arvien retāk darba devēji uzdod potenciālajiem darbiniekiem jautājumus par šīm tēmām.
- Taču vairākums, piesakoties darbam, joprojām norāda vecumu un dzimumu, kas tika minētas izplatītāko diskriminācijas pazīmju vidū.
- Būtu ieteicams informēt darba attiecībās iesaistītās puses par to, kādu informāciju ir pieļaujams prasīt un sniegt, piem., izstrādājot un publicējot CV paraugus, kas satur tikai nepieciešamo informāciju.
- Vecums ir galvenais diskrimināciju izraisošais faktors, kuram seko veselības stāvoklis, dzimums, tautība: šiem aspektiem būtu jāpieverš īpaša uzmanība.

Rīcība diskriminācijas gadījumā

Kurp Jūs vērstos, meklētu palīdzību, ja attiecībā uz sevi darba vietā saskartos ar diskrimināciju?



- Darba ņēmēju gatavība meklēt palīdzību diskriminācijas gadījumā ir būtiski palielinājusies.
- Lai gan gatavība vērsties Tiesībsarga birojā ir nedaudz pieaugusi, citas institūcijas joprojām tiek minētas kā potenciālais palīdzības avots daudz biežāk, kas norāda uz nepieciešamību veicināt sabiedrības informētību par tiesībsargu kā vienu no palīdzības veidiem.
- Ņemot vērā to, ka no palīdzības meklēšanas cilvēkus visbiežāk attur bažas par pozitīvo iznākumu, komunikācijā var dalīties ar piemēriem, kad izdevās to panākt, pierādot netaisnīgas rīcības faktu un aizstāvot darba ņēmēja tiesības.
- Gatavības līmenis meklēt palīdzību Tiesībsarga birojā ir līdzīgs visās sociāli demogrāfiskajās grupās. Līdz ar to, informāciju ieteicams adresēt plašajai auditorijai.