

Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā

Aptaujas mērķa grupa: darba ņēmēji Latvijā, kas saņem darba samaksu naudā, precēs un/vai pakalpojumos, vecumā no 15 gadiem

2011.gada oktobris



SATURS

■ Pētījuma apraksts	3
■ Izlases struktūra	5
■ Diskriminācijas izplatība	9
■ Informācija, kura par sevi būtu jāsniedz	11
■ Informācija, kuru pats parasti par sevi sniedz	12
■ Informācija, kuru ir prasījis potenciālais darba devējs	14
■ Pazīmes, pēc kurām visbiežāk diskriminē	16
■ Situācija diskriminācijas jomā darba vietā	18
■ Diskriminācijas avots	19
■ Sludinājumi ar diskriminējošu saturu	20
■ Sludinājuma avots	21
■ Diskriminējošā sludinājuma saturs, situācijas	22
■ Vēršanās pēc palīdzības diskriminācijas gadījumā	23
■ Iemesli, kāpēc nemeklētu palīdzību diskriminācijas gadījumā	24
■ Atbrīvošana no darba diskriminējošu apstākļu dēļ	25
■ Vai un kad diskriminācija ir pieļaujama	28
■ Rekomendācijas	29

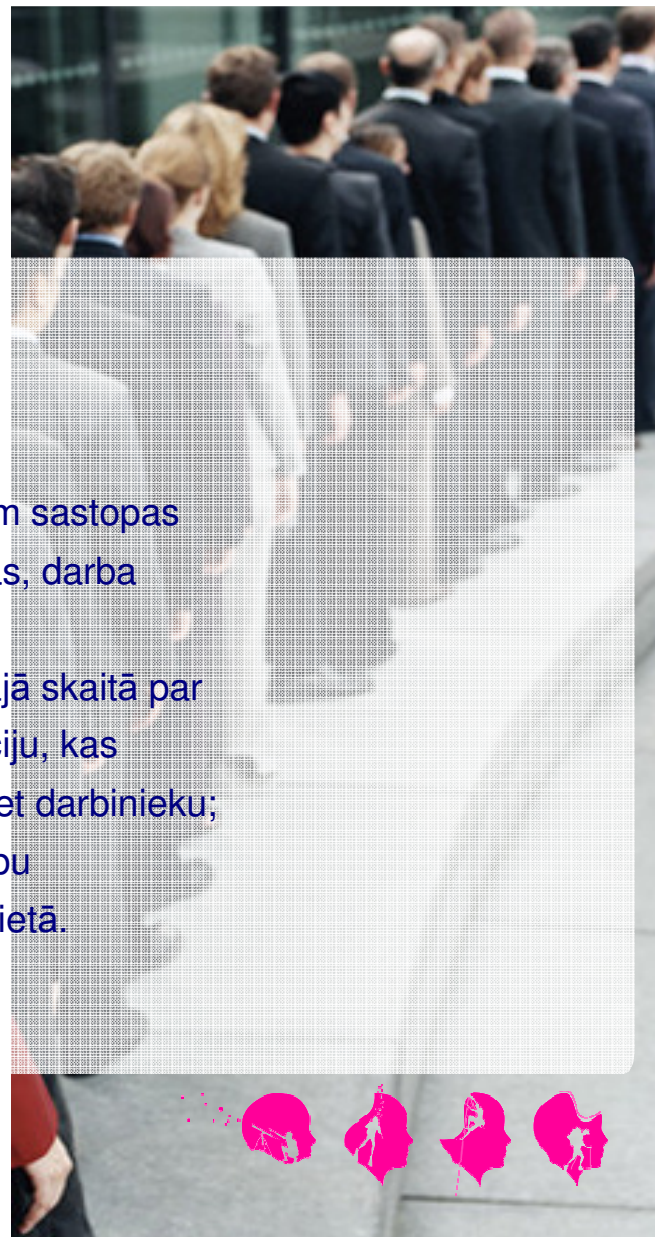


PĒTĪJUMA APRAKSTS



Mērķis

- 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 apstāklis pret darbinieku;
- izzināt, darbinieku informētību par rīcību savu tiesību aizsargāšanai, ja konstatēta diskriminācija darba vietā.



PĒTĪJUMA APRAKSTS



Lauka darbs & Analīze



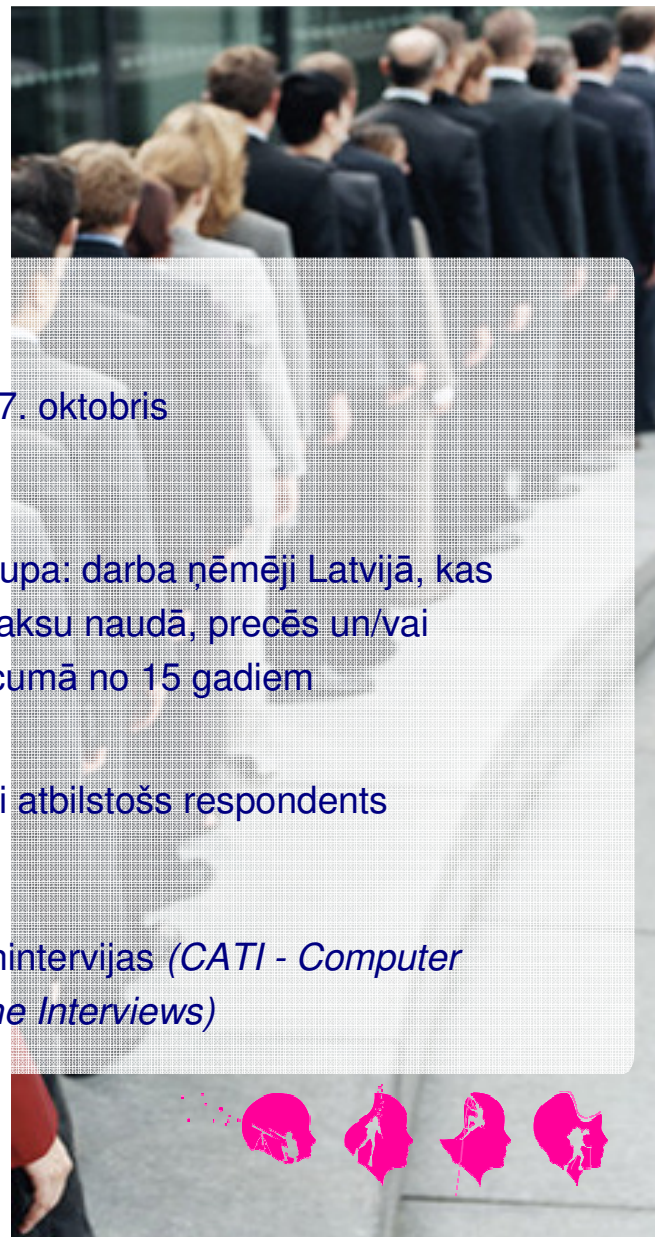
Mērķa grupa



Izlases lielums

Metodoloģija

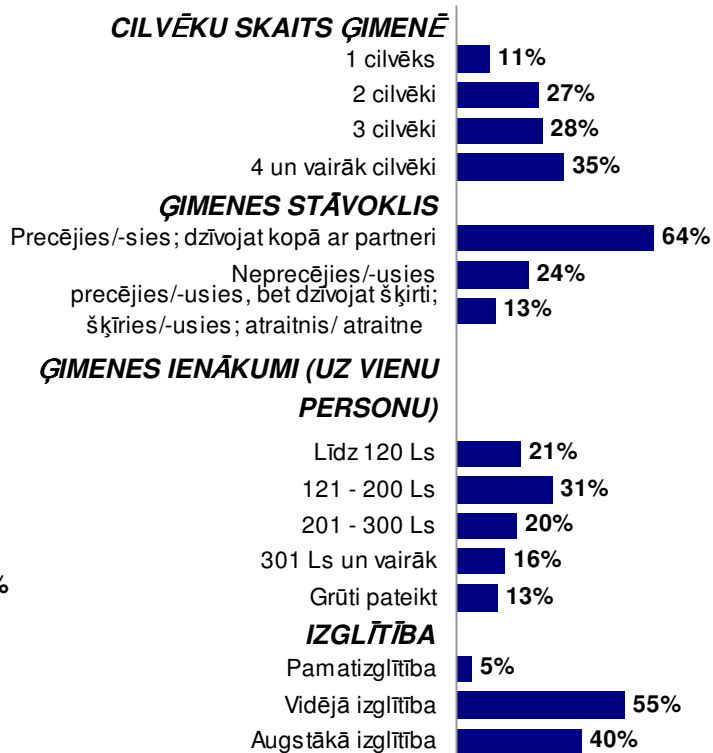
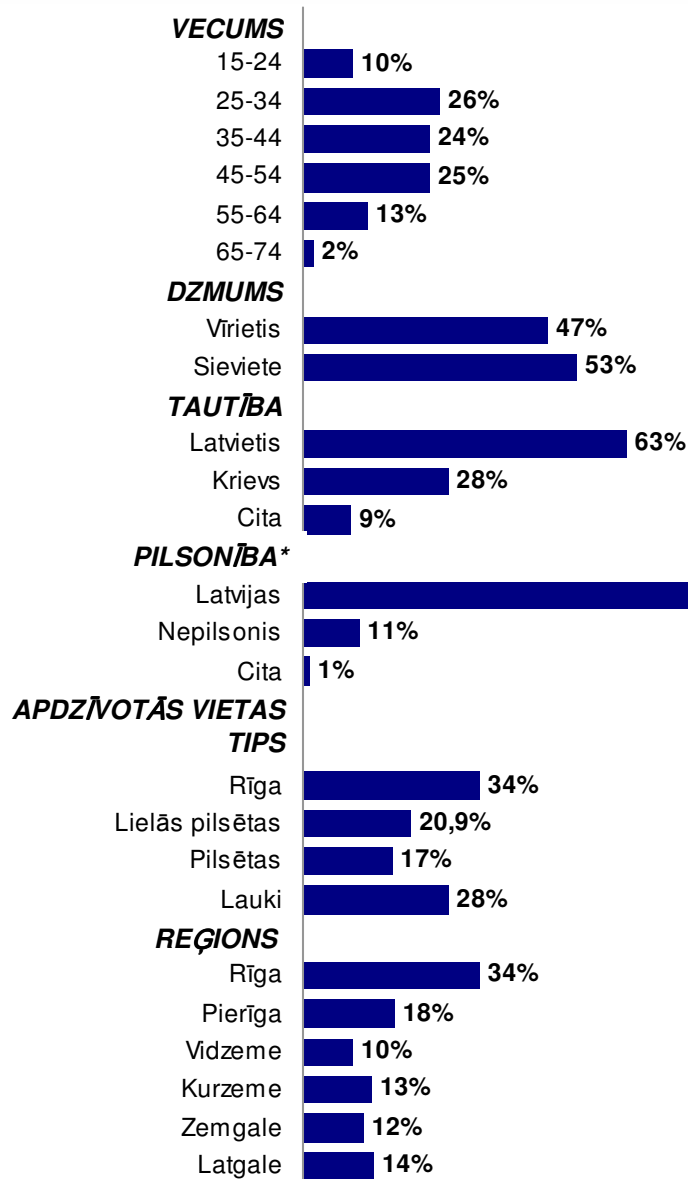
- 2011.gada 12. – 27. oktobris
- Aptaujas mērķa grupa: darba ņēmēji Latvijā, kas saņem darba samaksu naudā, precēs un/vai pakalpojumos, vecumā no 15 gadiem
- 1001 mērķa grupai atbilstošs respondents
- Datorizētas telefonintervijas (*CATI - Computer Assisted Telephone Interviews*)



Izlasses struktūra



IZLASES STRUKTŪRA (I)

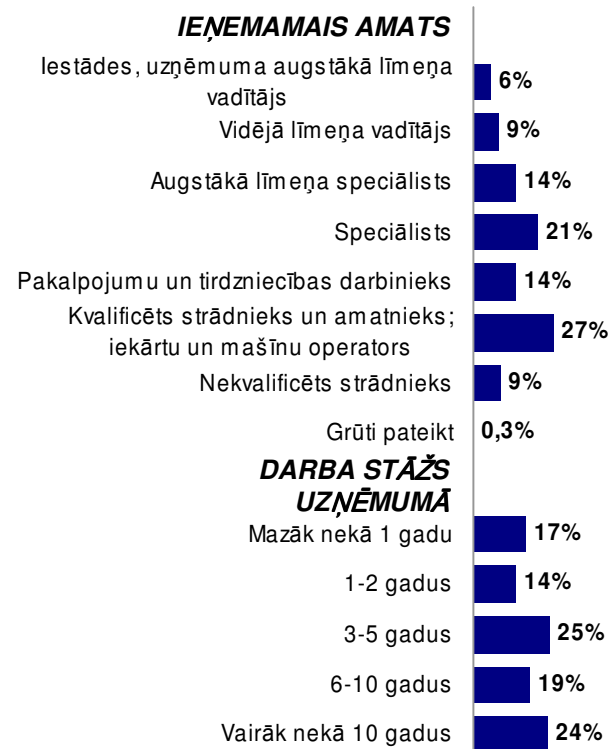
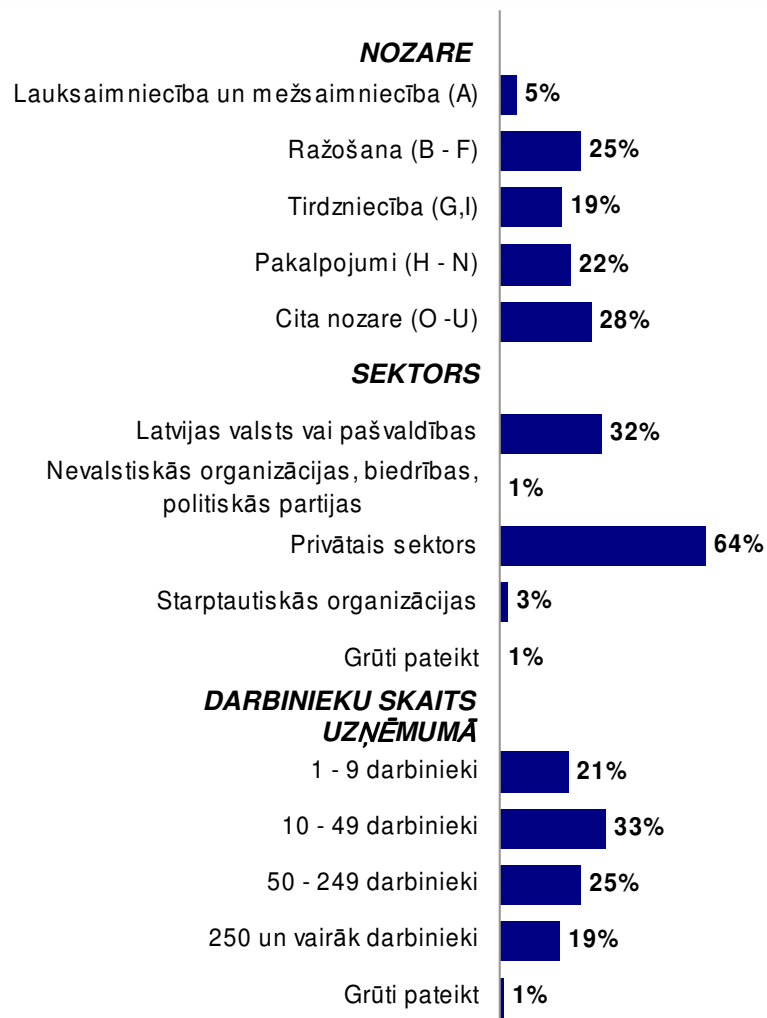


Bāze: Visi respondenti, n=1001;

Piezīme: * - respondenti, kuri snieguši konkrēt



IZLASES STRUKTŪRA (II)

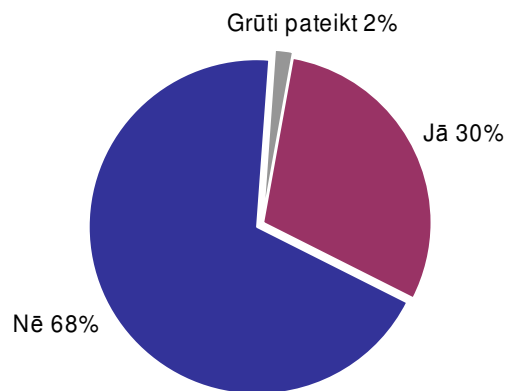


Bāze: Visi respondenti, n=1001

Galvenie pētījuma rezultāti

Diskriminācijas izplatība (I)

Q1. Vai esat dzirdējis, ka Jūsu radi, draugi vai paziņas ir saskārušies ar diskrimināciju darba vietā?

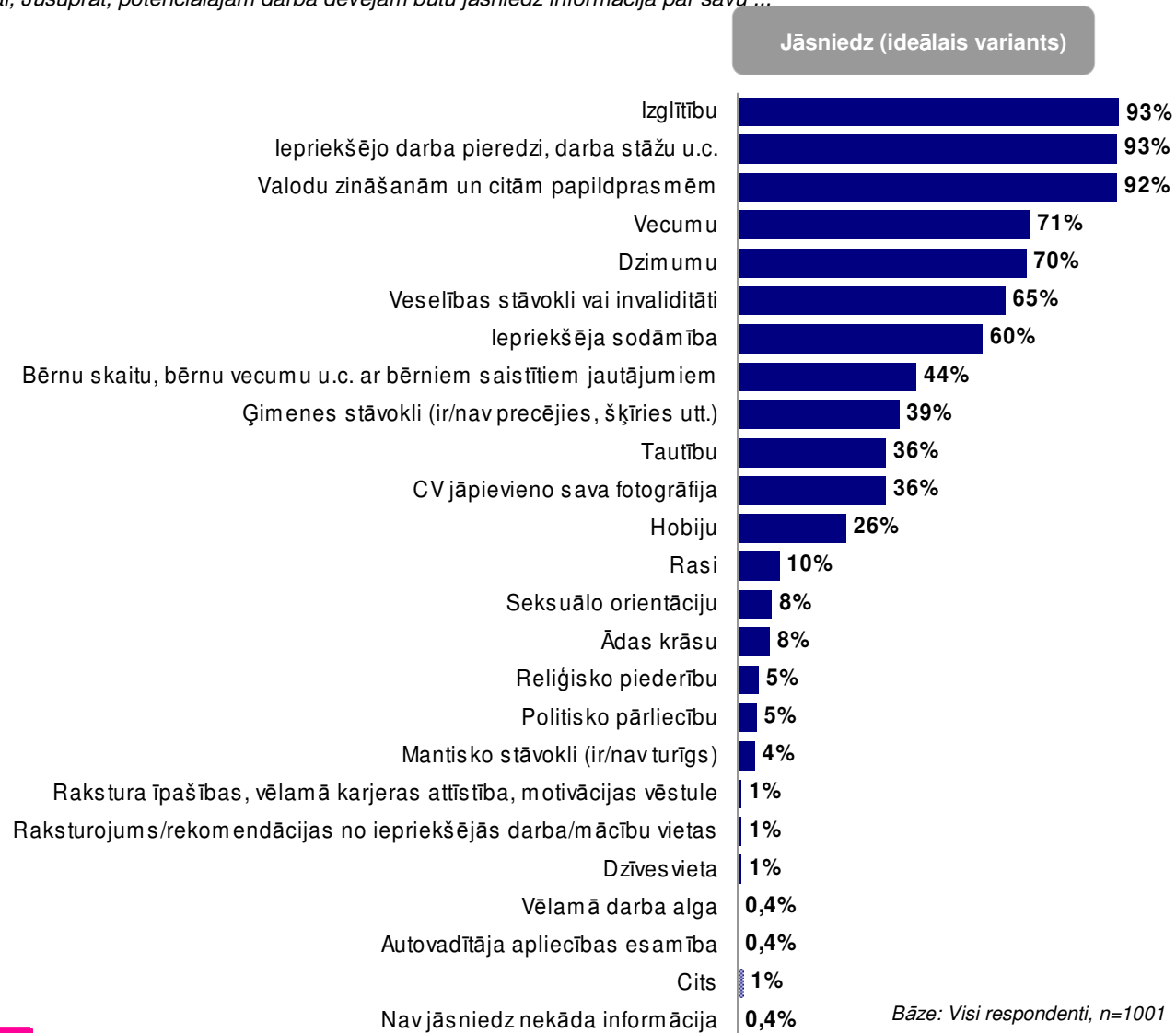


Bāze: Visi respondenti, n=1001

- 30% Latvijas darba ņēmēju vecumā no 15 gadiem atklāj, ka ir dzirdējuši, ka viņu radi, draugi vai paziņas ir saskārušies ar diskrimināciju darba vietā, savukārt vairums (68%) atzīst, ka nav dzirdējuši ka viņu radi, draugi vai paziņas būtu saskārušies ar diskrimināciju darba vietā.
- Salīdzinoši biežāk par šādām situācijām nav dzirdējuši iedzīvotāji laukos, Kurzemē, pēc ieņemamā amata - speciālisti.

Informācija, kura par sevi būtu jāsniedz (I)

Q2. Jūsaprāt, kāda informācija Jums par sevi BŪTU JĀSNIEDZ potenciālajam darba devējam (piem., sūtot CV (dzīvesgājumu), tiekoties darba intervijā/pārrunās u.c.)? Vai, Jūsaprāt, potenciālajam darba devējam būtu jāsniedz informācija par savu ...



Bāze: Visi respondenti, n=1001

Informācija, kura par sevi būtu jāsniedz (II)

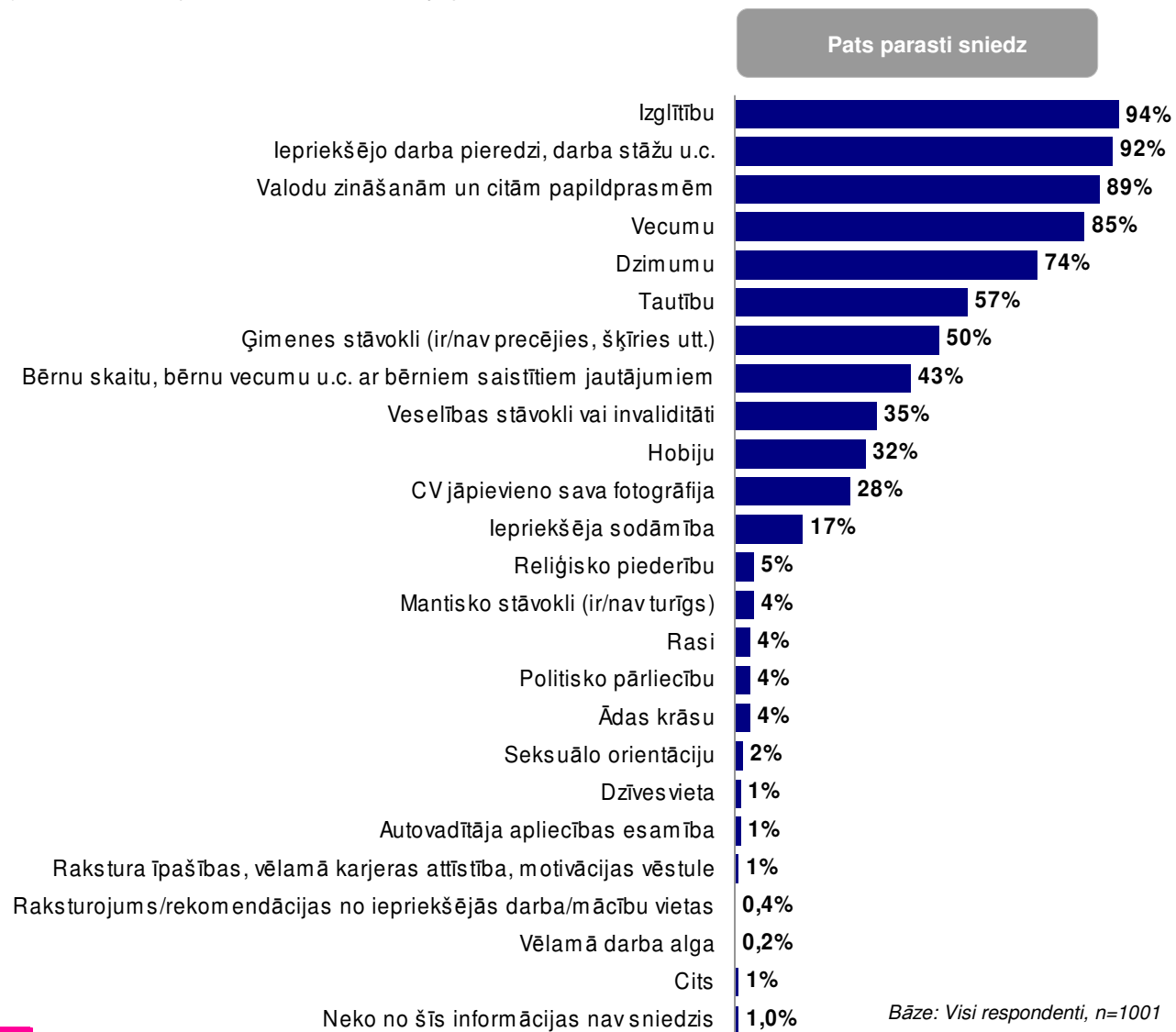


- Absolūtais vairākums darba ņēmēju Latvijā uzskata, ka potenciālajam darba devējam (tiekoties darba intervijā/pārrunās u.c.) būtu jāsniedz informācija par savu izglītību (93%), iepriekšējo darba pieredzi, darba stāžu u.c. (92%), kā arī valodu zināšanām un citām papildus prasmēm (92%). Tāpat arī vairums Latvijas iedzīvotāju uzskata, ka ir jānorāda savs vecums (71%) un dzimums (70%).
- Nedaudz vairāk kā 2/5 darba ņēmēju Latvijā uzskata, ka potenciālajam darba devējam būtu jābūt informētam par amata kandidāta veselības stāvokli vai invaliditāti (65%), kā arī iepriekšējo sodāmību (59%).

- Darba ņēmēji - latvieši - salīdzinoši biežāk uzskata, ka potenciālajam darba devējam ir jānorāda sava tautība, savukārt krievu tautības darba ņēmēji, kā arī darba ņēmēji nepilsoņi salīdzinoši biežāk pauduši viedokli, ka CV ir jāpievieno sava fotogrāfija. Citu tautību pārstāvji salīdzinoši biežāk uzskata, ka potenciālais darba devējs ir jāinformē par savu hobiju.
- Kvalificēti strādnieki salīdzinoši biežāk uzskata, ka potenciālajam darba devējam ir jānorāda savs veselības stāvoklis vai invaliditāte, kā arī informācija par savu ģimeni - bērnu skaitu, bērnu vecumu u.c. ar bērniem saistītiem jautājumiem, kā arī ģimenes stāvokli (ir/nav precējies, šķīries utt.). Savukārt iestādes, uzņēmuma augstākā un vidējā līmeņa vadītāji, kā arī augstākā līmeņa speciālisti salīdzinoši biežāk uzskata, ka ir jāsniedz informācija par izglītību un iepriekšējo darba pieredzi, darba stāžu u.c.

Informācija, kuru pats parasti par sevi sniedz (I)

Q3. Kādu informāciju par sevi Jūs PATS parasti sniegsat, kontaktējoties ar potenciālo darba devēju (piem., sūtot CV (dzīvesgājumu), tiekoties darba intervijā/pārrunās u.c.)? Vai Jūs PATS parasti sniegsat informāciju par savu ...



Bāze: Visi respondenti, n=1001

Informācija, kuru pats parasti par sevi sniedz (II)

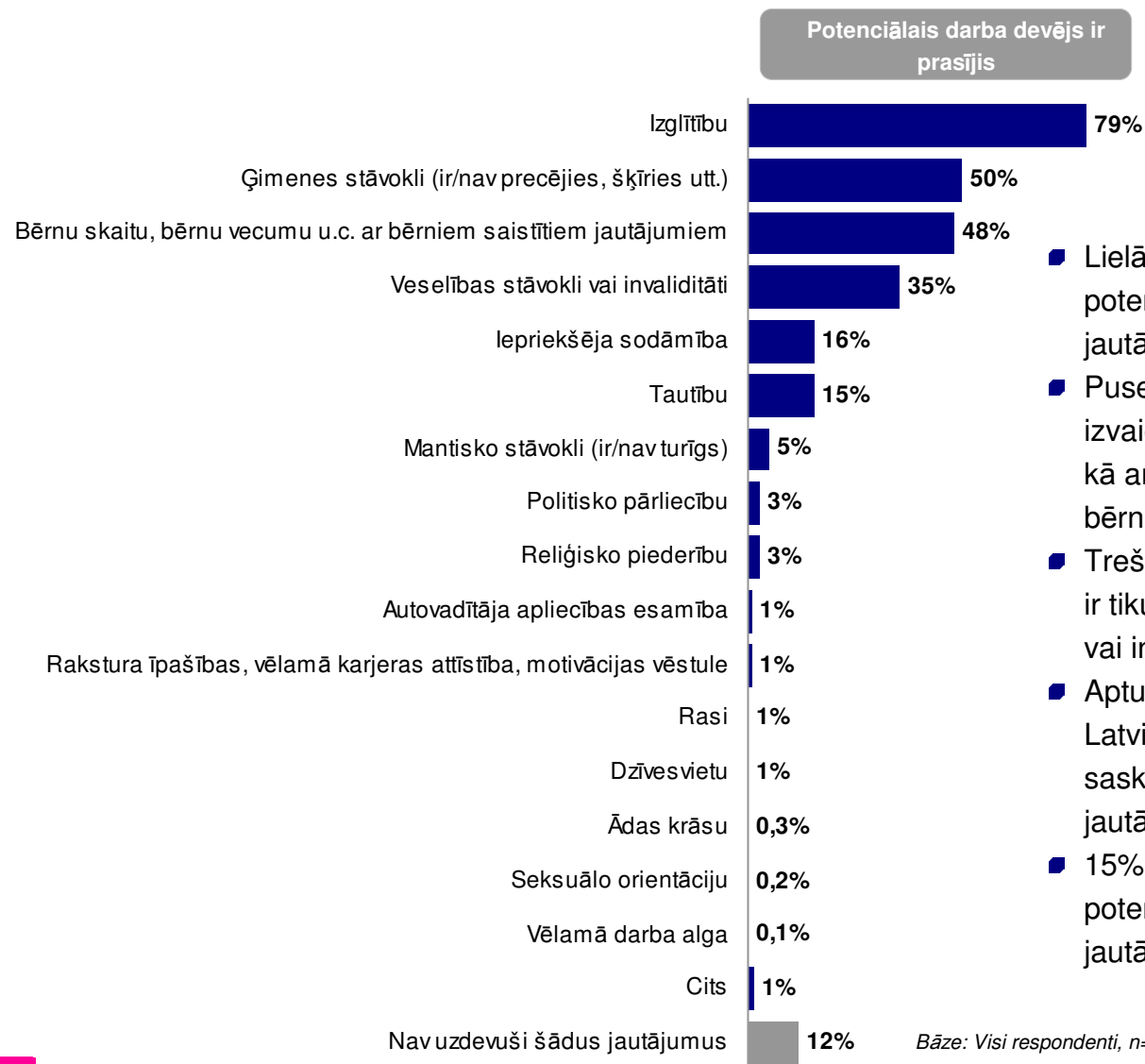
- Salīdzinot darba ņēmēju Latvijā priekšstatus par to, kāda informācija būtu jāsniedz potenciālajam darba devējam ar to, kādu informāciju par sevi darba ņēmēji parasti sniedz, redzam sekojošas atšķirības:
 - salīdzinoši lielāks skaits darba ņēmēju uzskata, ka potenciālajam darba devējam ir jāsniedz informācija par savu veselības stāvokli vai invaliditāti, CV jāpievieno sava fotogrāfija, kā arī jāziņo par iepriekšējo sodāmību, kamēr paši šādu informāciju darba ņēmēji sniedz salīdzinoši retāk.
 - un otrādi – salīdzinoši mazāks skaits darba ņēmēju uzskata, ka jāsniedz informācija par tautību, ģimenes stāvokli (ir/nav precējies, šķīries utt.), tomēr paši salīdzinoši biežāk sniedz par sevi šādas ziņas.
- Absolūtais vairākums darba ņēmēju Latvijā parasti sniedz informāciju par savu izglītību (94%), kā arī iepriekšējo darba pieredzi, darba stāžu u.c. (92%) un valodu zināšanām un citām papildprasmēm (89%).

- Gados jaunāki cilvēki (15-24 gadus veci) salīdzinoši biežāk sniedz informāciju par savu vecumu, kā arī CV pievieno savu fotogrāfiju.
- 25-34 gadus vecie salīdzinoši biežāk min dzimumu, iepriekšējo darba pieredzi, darba stāžu u.c., kā arī hobiju.
- Vīrieši salīdzinoši biežāk nekā sievietes sniedz informāciju par savu veselības stāvokli vai invaliditāti, kā arī informāciju par iepriekšējo sodāmību.
- Latvieši salīdzinoši biežāk norāda savu tautību, savukārt krievi – pievieno CV fotogrāfiju, bet cittautieši – salīdzinoši biežāk norāda savu ģimenes stāvokli (ir/nav precējies, šķīries utt.).
- Ļaudis, kuriem ir ģimene, salīdzinoši biežāk norāda informāciju par savu ģimenes stāvokli un/vai bērnu skaitu.



Informācija, kuru ir prasījis potenciālais darba devējs (I)

Q4. Vai potenciālais darba devējs/darba devēji Jums jebkad ir uzdevis/uzdevuši jautājumus par Jūsu ...



- Lielākoties potenciālais darba devējs potenciālajam darba ņēmējam ir uzdevis jautājumus par viņa izglītību (79%).
- Puse darba ņēmēju atzīst, ka tikuši izvaicāti par savu ģimenes stāvokli (50%), kā arī bērnu skaitu, bērnu vecumu u.c. ar bērniem saistītiem jautājumiem (48%).
- Trešā daļa darba ņēmēju Latvijā atzīst, ka ir tikuši izvaicāti par savu veselības stāvokli vai invaliditāti (35%).
- Aptuveni katrs sestais darba ņēmējs Latvijā (16%), vecāks par 15 gadiem, ir saskāries ar potenciālā darba devēja jautājumu par iepriekšējo sodāmību.
- 15%-iem darba ņēmēju Latvijā no potenciālā darba devēja puses ir uzdots jautājums par viņu tautību.

Bāze: Visi respondenti, n=1001

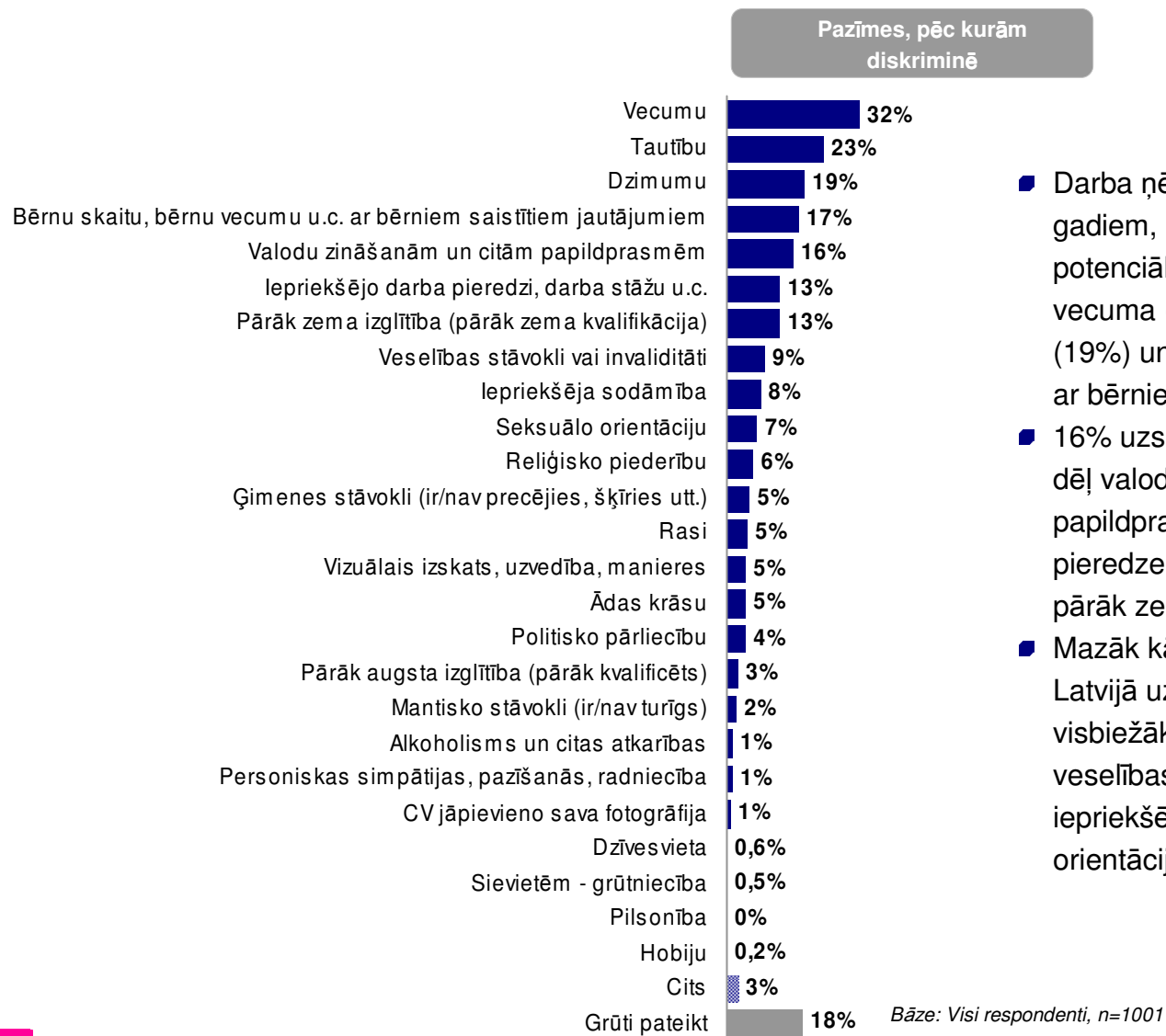
Informācija, kuru ir prasījis potenciālais darba devējs (II)

- Salīdzinoši biežāk iztaujāti par izglītību ir gados jaunāki cilvēki (15-24 gadus veci).
- Salīdzinājumā ar sievietēm, vīriešiem biežāk tikuši uzdoti jautājumi par viņu veselības stāvokli vai invaliditāti, kā arī iepriekšējo sodāmību.
- Krievu tautības cilvēki salīdzinoši biežāk tikuši izvaicāti par savu tautību, kā arī ar ģimeni saistītiem jautājumiem – ģimenes stāvokli, bērnu skaitu. Savukārt citu tautību pārstāvjiem salīdzinoši biežāk nācies atbildēt uz jautājumiem par viņu izglītību, tautību un ģimeni.
- Salīdzinājumā ar LR pilsoņiem, nepilsoņiem salīdzinoši biežāk tiek uzdots jautājums par viņu tautību.
- Lielākos uzņēmumos (250 darbinieki un vairāk) salīdzinoši biežāk jautā par bērnu skaitu, bērnu vecumu u.c. ar bērniem saistītiem jautājumiem, kā arī par iepriekšēju sodāmību.
- Vidējā līmeņa vadītājiem salīdzinoši biežāk ticis uzdots jautājums par viņu izglītību, savukārt kvalificētiem strādniekiem – par viņu veselības stāvokli vai invaliditāti.



Pazīmes, pēc kurām visbiežāk diskriminē (I)

Q5. Jūsaprāt, kuras ir tās pazīmes, pēc kurām darba devēji visbiežāk diskriminē potenciālos darba ņēmējus?



- Darba ņēmēji Latvijā, vecāki par 15 gadiem, uzskata, ka visbiežāk darba devēji potenciālos darba ņēmējus diskriminē pēc vecuma (32%), tautības (23%), dzimuma (19%) un bērnu skaita, bērna vecuma u.c. ar bērniem saistītiem jautājumiem (17%).
- 16% uzskata, ka diskriminācija mēdz notikt dēļ valodu zināšanām un citām papildprasmēm, iepriekšējās darba pieredzes, darba stāža u.c. (13%), kā arī pārāk zemas izglītības (13%).
- Mazāk kā katrs desmitais darba ņēmējs Latvijā uzskata, ka vienas no visbiežākajām diskriminācijas pazīmēm ir veselības stāvoklis vai invaliditāte (9%), iepriekšēja sodāmība (8%) vai seksuālā orientācija (7%).

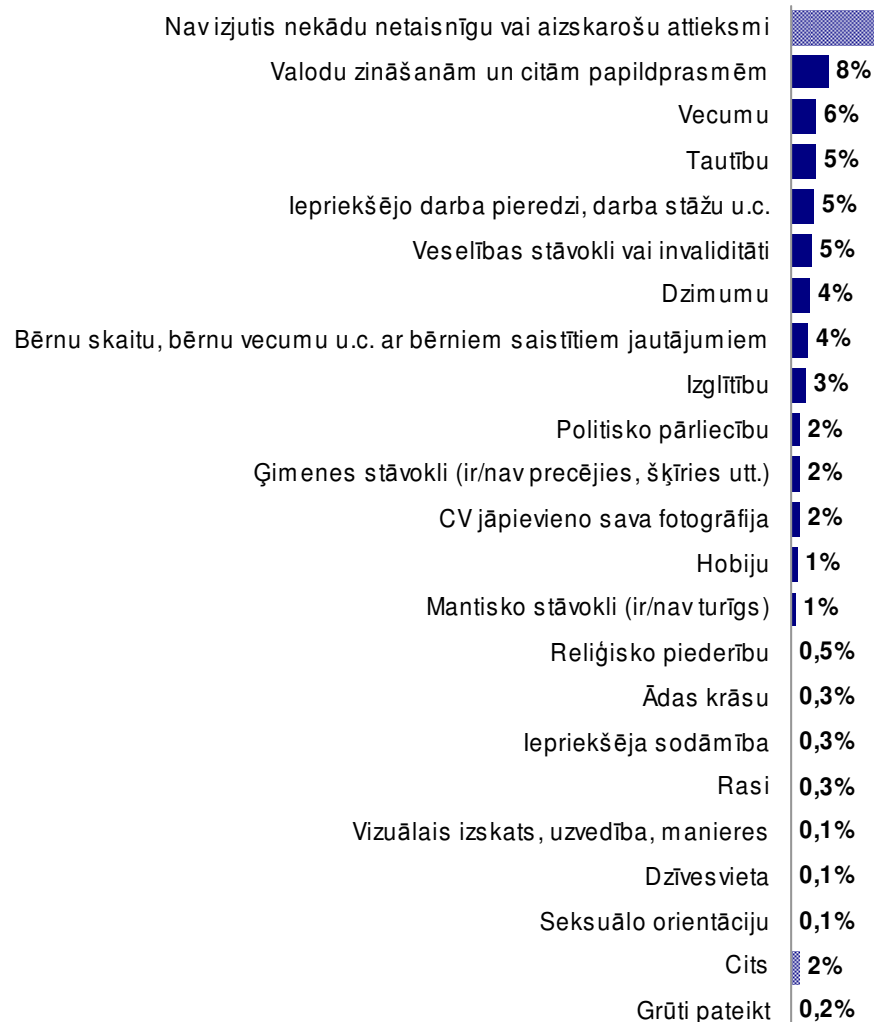
Pazīmes, pēc kurām visbiežāk diskriminē (II)

- Sievietes salīdzinoši biežāk uzskata, ka darba devēji diskriminē potenciālos darba ņēmējus pēc dzimuma un bērnu skaita, bērnu vecuma u.c. ar bērniem saistītiem jautājumiem.
- Krievi un cittautieši salīdzinoši biežāk nekā latvieši uzskata, ka darba devēji potenciālos darba ņēmējus diskriminē pēc tautības un valodu zināšanām.
- Valsts vai pašvaldības iestāžu darbinieki salīdzinoši biežāk uzskata, ka darba ņēmēji biežāk tiek diskriminēti pēc bērnu skaita, bērnu vecuma u.c. ar bērniem saistītiem jautājumiem.
- Vidējā līmeņa vadītāji, kā arī augstākā līmeņa speciālisti salīdzinoši biežāk uzskata, ka darba devēji diskriminē potenciālos darba ņēmējus pēc dzimuma, savukārt speciālisti salīdzinoši biežāk min diskrimināciju pēc tautības.



Situācija diskriminācijas jomā darba vietā (I)

Q6. Vai pēdējo 3 gadu laikā Latvijā SAVĀ DARBA VIETĀ esat pret sevi izjutis netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi saistībā ar Jūsu...?

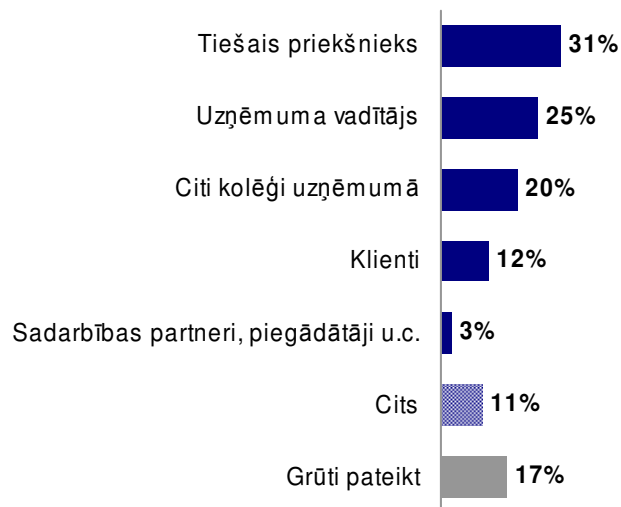


■ Vairākums (72%) darba ņēmēju Latvijā, vecāku par 15 gadiem, pēdējo 3 gadu laikā nav izjutuši pret sevi netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi.

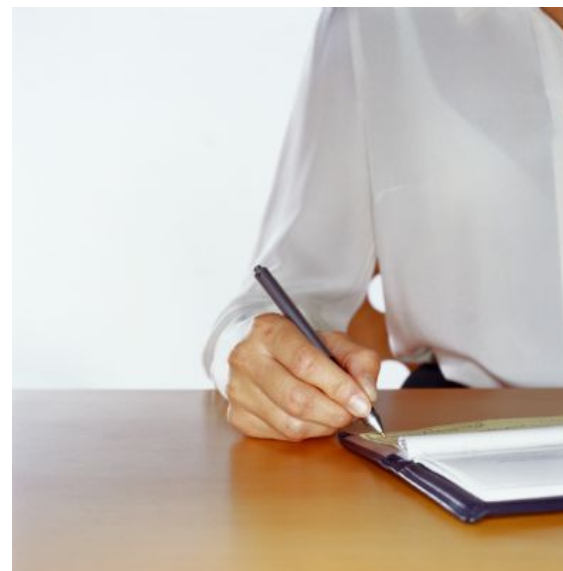
- Mazāk kā 8% darba ņēmēju Latvijā ir izjutuši pret sevi netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi attiecībā uz savām valodu zināšanām un citām papildprasmēm.
- 6% atklāj, ka izjutuši diskriminējošu attieksmi attiecībā uz savu vecumu, savukārt 5% - attiecībā uz savu tautību, iepriekšējo darba pieredzi, kā arī veselības stāvokli vai invaliditāti.
- Gados jaunāki cilvēki (15-24 gadus veci) salīdzinoši biežāk izjutuši netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi attiecībā uz savu vecumu, kā arī iepriekšējo darba pieredzi, darba stāžu.
- Vecāka gadagājuma cilvēki (55-64 gadus veci) – attiecībā uz vecumu.
- Kopumā vīrieši salīdzinoši retāk ir izjutuši diskriminējošu attieksmi sava dzimuma dēļ.
- Latvieši salīdzinoši retāk nekā krievi, cittautieši vai nepilsoņi ir izjutuši diskriminējošu attieksmi attiecībā uz savu tautību un valodu zināšanām.
- Mikro-uzņēmumos (ar darbinieku skaitu 1-9 darbinieki) strādājošie, kā arī tie darbinieki, kuru darba stāžs ir 3-5 gadi, kopumā savā darba vietā no darba devēja puses salīdzinoši retāk izjūt netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi.

Diskriminācijas avots (I)

Q7. No kā pēdējo 3 gadu laikā Jūs SAVĀ DARBA VIETĀ esat izjutis netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi?



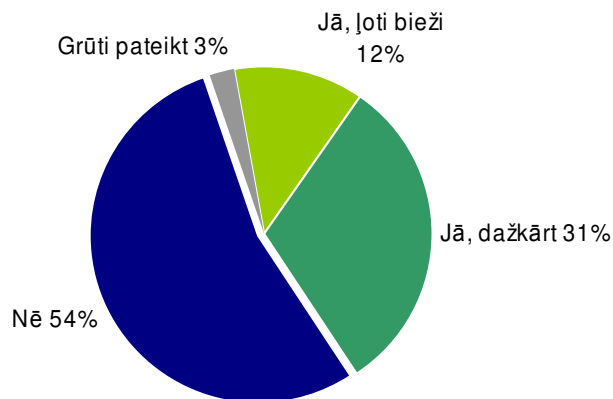
Bāze: Respondenti, kuri ir saskārušies ar netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi, n=272



- Tie darba ņēmēji Latvijā, kuri atklāja, ka savā darba vietā pēdējo 3 gadu laikā ir izjutuši netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi, salīdzinoši biežāk kā diskriminācijas avotu ir minējuši tiešo priekšnieku (31%) .
- Ceturtā daļa (25%) netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi ir piedzīvojuši no uzņēmuma vadītāja, savukārt piektdaļa izjutusi citu uzņēmumā strādājošo kolēģu netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi.
- 12% kā diskriminācijas avotu norādījuši savus klientus (salīdzinoši biežāk – tirdzniecībā strādājošie (G,I), kā arī pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki).

Sludinājumi ar diskriminējošu saturu (I)

Q8. 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?



Bāze: Visi respondenti, n=1001

- Pēdējo 5 gadu laikā ar sludinājumiem, kuri satur diskriminējošus elementus, ir saskārušies 43% darba ņēmēju Latvijā, savukārt nedaudz vairāk kā puse aptaujāto (54%) nav lasījuši sludinājumus, kuros tiktu meklētas noteiktas dzimuma vai vecuma personas darbam, kas objektīvi nav saistīts ar nepieciešamību pēc šāda kritērija.
- Salīdzinoši biežāk saskārušies ar diskriminējošiem sludinājumiem ir gados jaunāki cilvēki (15-24 gadus veci), cittautieši, ļaudis ar mazu darba stāžu (līdz 1 gadam), kā arī maziem ienākumiem (līdz 120 Ls mēnesī uz vienu ģimenes locekli pēc nodokļu atvilkšanas).

- Salīdzinoši retāk ar šādiem sludinājumiem saskārušies gados vecāki cilvēki (65-74 gadus veci), ļaudis no laukiem, cilvēki ar 6-10 gadus ilgu darba stāžu, kā arī ar ģimenes stāvokli: precējies/-usies, bet dzīvojat šķirti; šķīries/-usies; atraitnis/ atraitne.

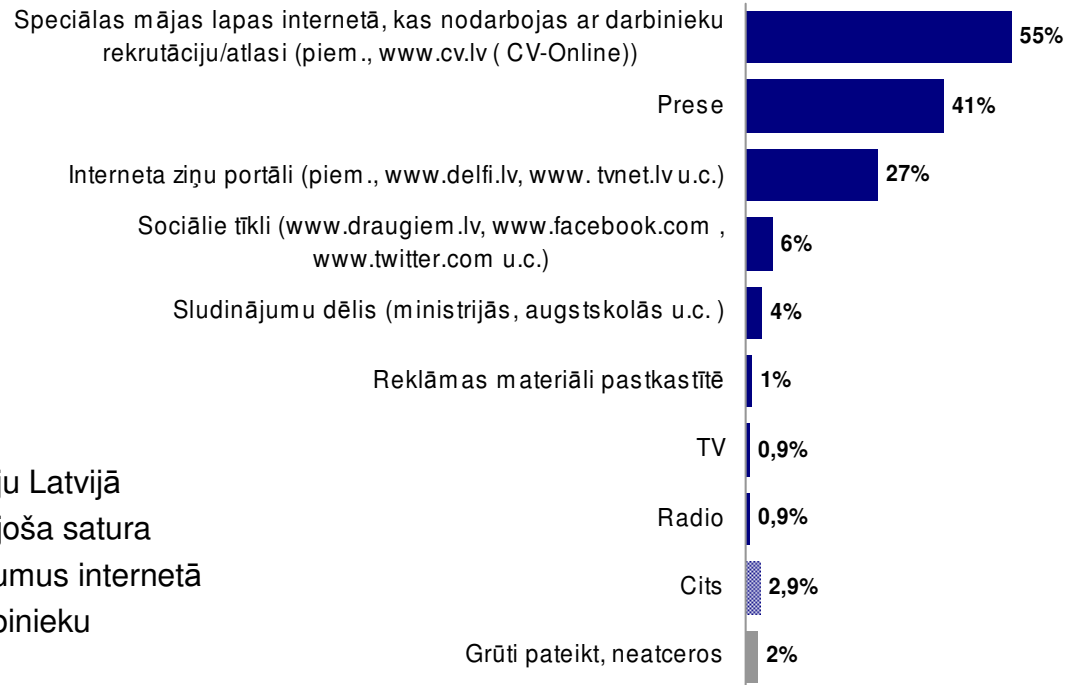


Sludinājuma avots (I)

Q9. Kur Jūs šo sludinājumu pamanījāt (piem., prese, Internets u.c.)?



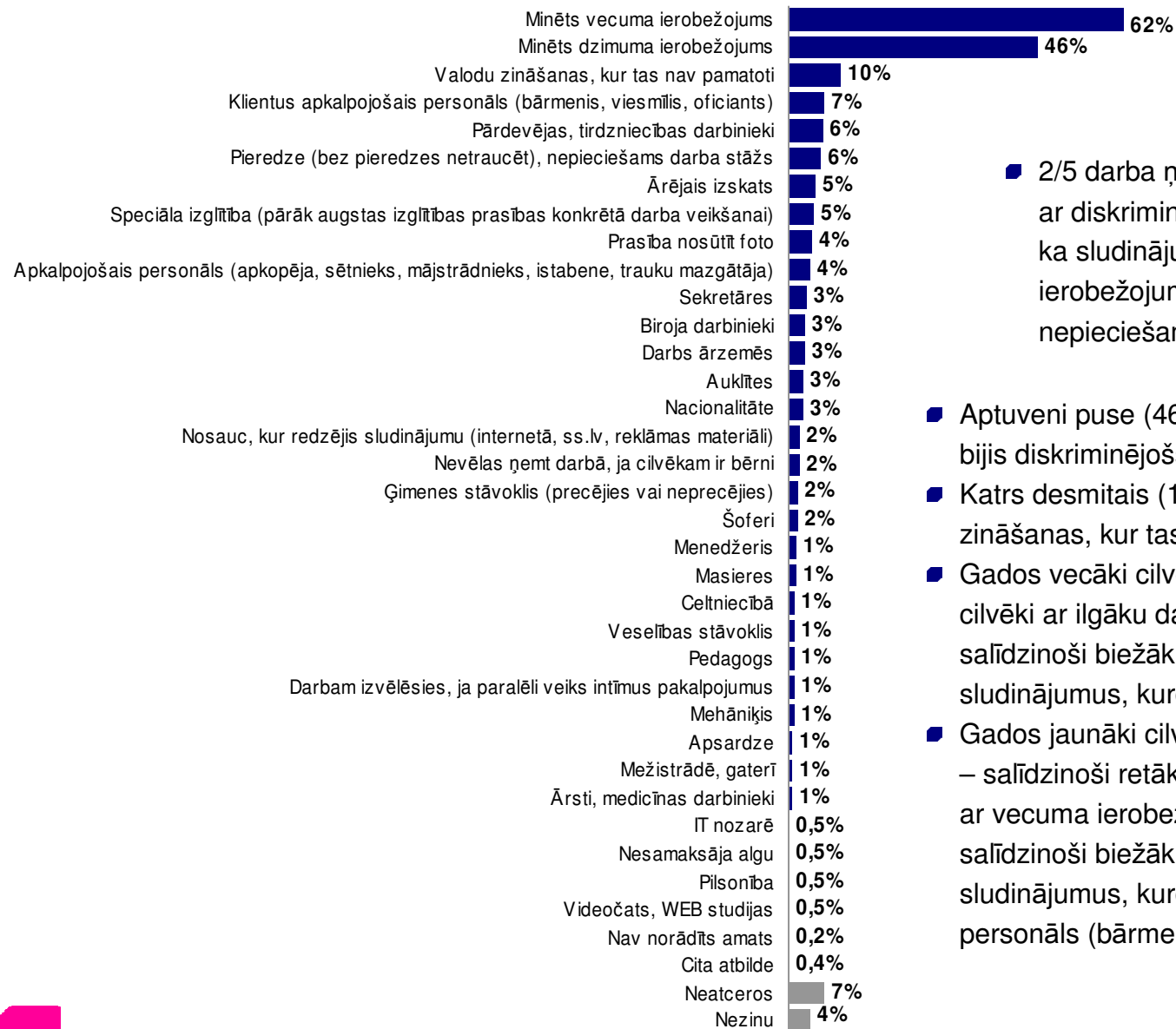
- Nedaudz vairāk kā puse darba ņēmēju Latvijā (55%), kuri saskārušies ar diskriminējoša satura sludinājumiem, ir pamanījuši sludinājumus internetā - mājas lapās, kas nodarbojas ar darbinieku rekrutāciju.
- Divas piektdaļas (41%) pamanījušas šādu sludinājumu presē, savukārt 27% - interneta ziņu portālos.
- Gados jaunāki cilvēki (15-24 gadus veci) salīdzinoši biežāk diskriminējoša satura sludinājumus ir pamanījuši internetā - speciālās mājas lapās internetā, kas nodarbojas ar darbinieku rekrutāciju/atlasī, savukārt salīdzinoši retāk šādus sludinājumus pamanījuši presē. Gados vecāku cilvēku vidū (55-74 gadus vecie) varam novērot pilnīgi pretēju tendenci – salīdzinoši retāk diskriminējoša satura sludinājumi pamanīti internetā, bet biežāk – presē. Šādas atšķirības skaidrojamas ar dažādu vecuma grupu atšķirīgo mediju patēriņu.



Bāze: Respondenti, kuri ir saskārušies ar diskriminējošiem sludinājumiem, n=430

Diskriminējošā sludinājuma saturs, situācijas (I)

Q10. Sakiet, lūdzu, kas tā bija par situāciju? Kāds bija sludinājuma saturs?

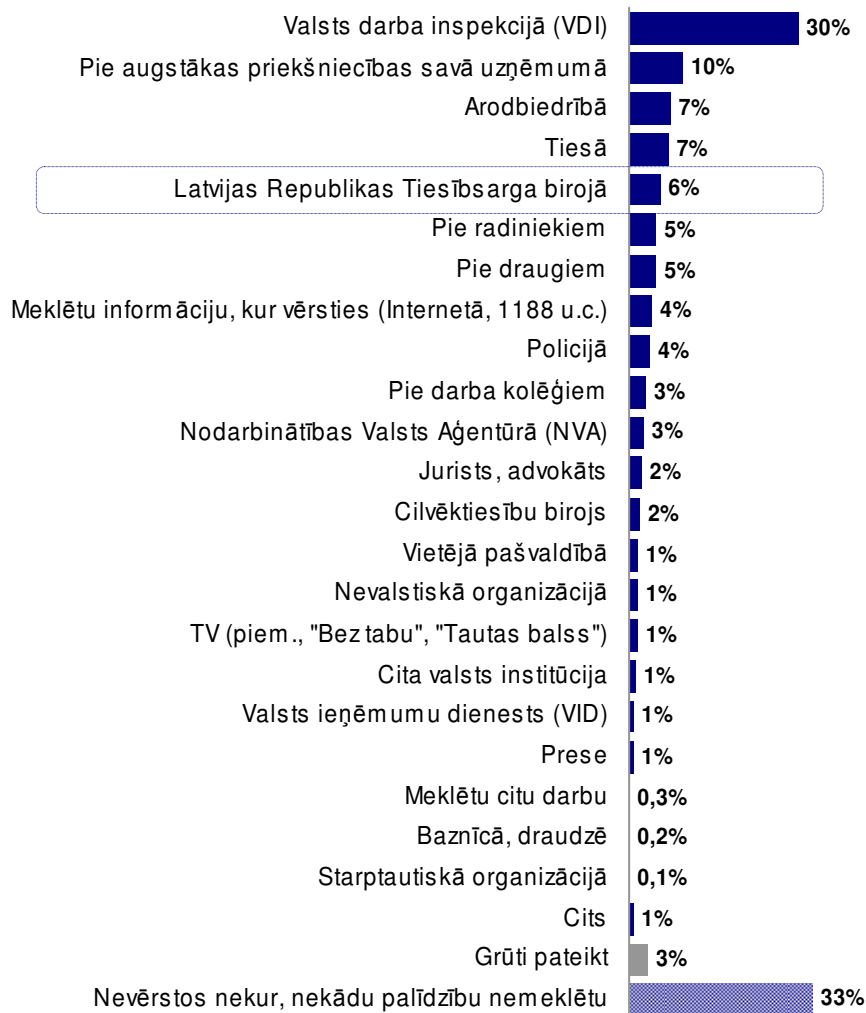


- 2/5 darba ņēmēju Latvijā, kuri saskārušies ar diskriminējošiem sludinājumiem, norāda, ka sludinājuma saturā ticis minēts vecuma ierobežojums, kas objektīvi nav saistīts ar nepieciešamību pēc šāda kritērija.

- Aptuveni puse (46%) norāda, ka sludinājuma saturs bijis diskriminējošs attiecībā uz dzimumu.
- Katrs desmitais (10%) - ka prasītas valodu zināšanas, kur tas nav pamatoti.
- Gados vecāki cilvēki (55-74 gadus veci), kā arī cilvēki ar ilgāku darba stāžu (virs 10 gadiem) saīdzinoši biežāk norāda, ka pamanījuši sludinājumus, kuros minēts vecuma ierobežojums.
- Gados jaunāki cilvēki (15-24 gadus veci) tieši otrādi – saīdzinoši retāk atzīst, ka redzējuši sludinājumus ar vecuma ierobežojumiem. Gados jaunākie cilvēki saīdzinoši biežāk ievērojuši diskriminējošus sludinājumus, kuros meklēts klientus apkalpojošais personāls (bārmenis, viesmīlis, oficiants).

Vēršanās pēc palīdzības diskriminācijas gadījumā (I)

Q11. Kurp Jūs vērstos, meklētu palīdzību, ja attiecībā uz sevi darba vietā saskartos ar diskrimināciju/ nepamatoti atšķirīgu attieksmi?

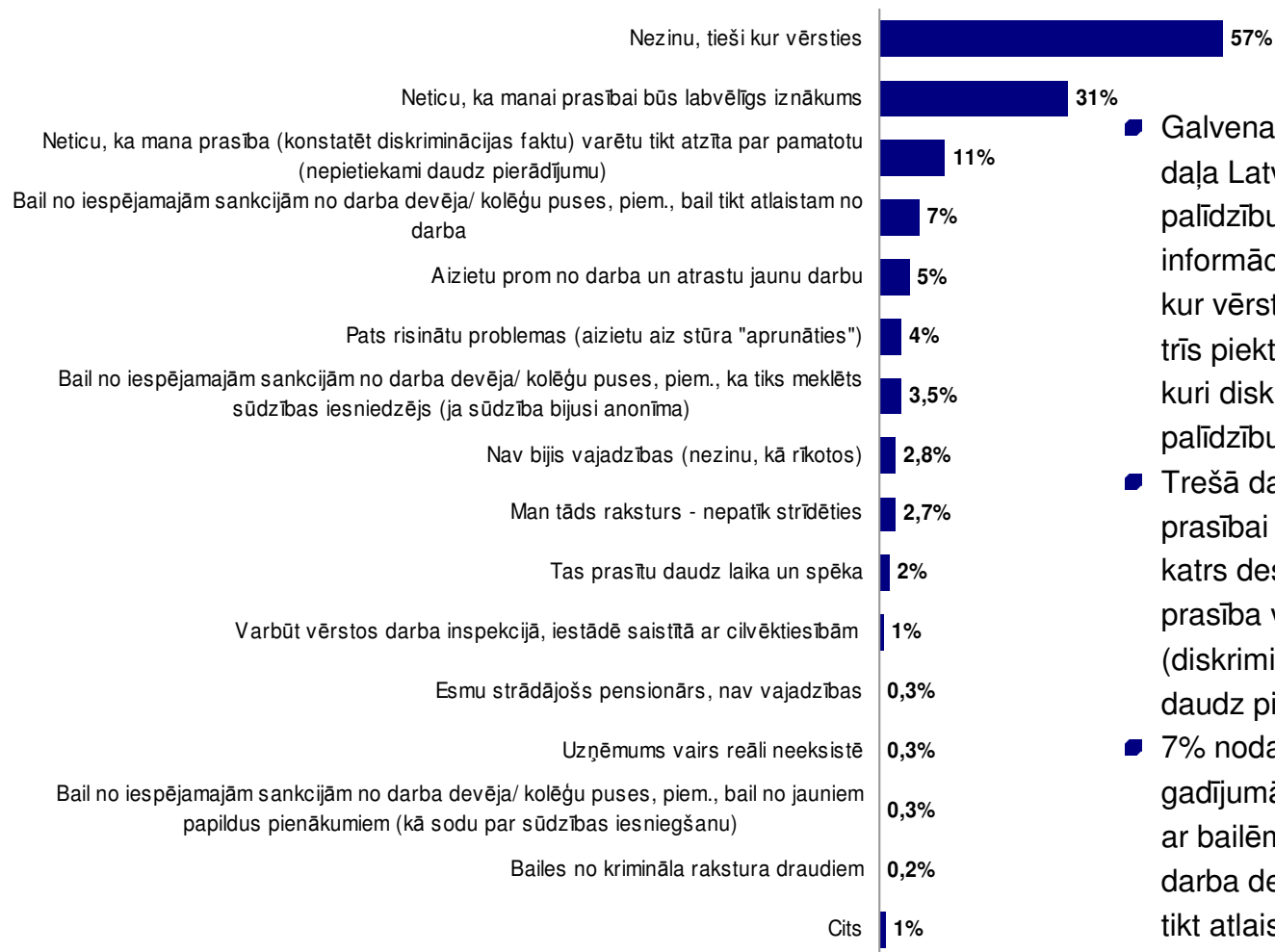


- Trešā daļa darba ņēmēju Latvijā (33%) nemeklētu palīdzību, ja attiecībā uz sevi darba vietā saskartos ar diskrimināciju/nepamatoti atšķirīgu attieksmi.
- 30% atzinuši, ka šādā situācijā vērstos Valsts darba inspekcijā (VDI).
- Katrs desmitais darba ņēmējs Latvijā diskriminācijas gadījumā vērstos pie augstākas priekšniecības savā uzņēmumā.
- Salīdzinoši biežāk atzinuši, ka nevērstos nekur – krievu tautības cilvēki, nepilsoņi kā arī Latgalē dzīvojošie.
- Valsts vai pašvaldībās strādājošie, kā arī nodarbinātie lielos uzņēmumos (250 darbinieki un vairāk) salīdzinoši biežāk vērstos pie augstākas priekšniecības savā uzņēmumā, kā arī arodbiedrībā.

Bāze: Visi respondenti, n=1001

Iemesli, kāpēc nemeklētu palīdzību diskriminācijas gadījumā (I)

Q12. Kāpēc Jūs nekur nevērstos, nemeklētu palīdzību?



Bāze: Respondenti, kuri diskriminācijas gadījumā nemeklētu palīdzību, n=319

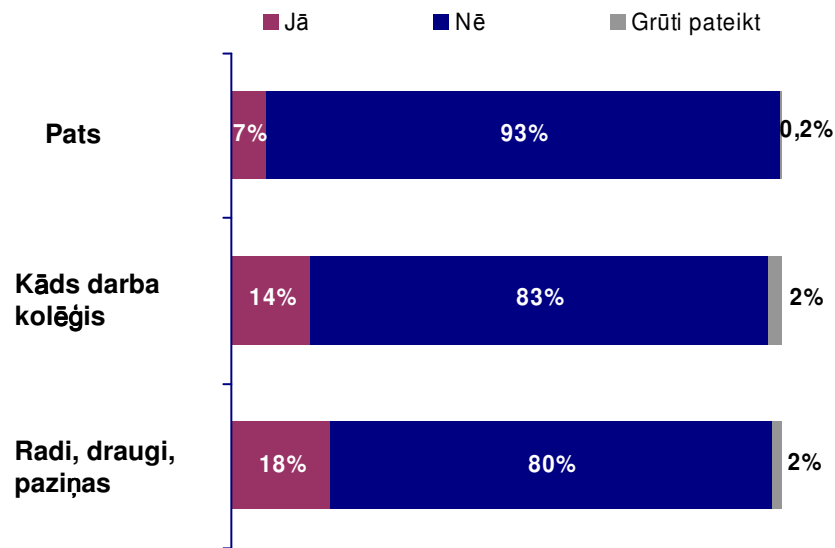
- Galvenais iemesls, kāpēc gandrīz trešā daļa Latvijas iedzīvotāju (33%) nemeklētu palīdzību diskriminācijas gadījumā, ir informācijas trūkums – nezināšana, tieši kur vērsties. Šādu iemeslu ir minējušas trīs piektdaļas Latvijas iedzīvotāju (57%), kuri diskriminācijas gadījumā nemeklētu palīdzību.
- Trešā daļa šo cilvēku (31%) netic, ka viņu prasībai būs labvēlīgs iznākums, savukārt katrs desmitais (11%) netic, ka viņa prasība varētu tikt atzīta par pamatotu (diskriminācijas faktam būtu nepietiekami daudz pierādījumu).
- 7% nodarbināto, kuri diskriminācijas gadījumā nemeklētu palīdzību, to skaidro ar bailēm no iespējamajām sankcijām no darba devēja/kolēģu puses, piem., bailēm tikt atlaistiem no darba.
- Novērojama tendence, ka Kurzemē dzīvojošie salīdzinoši biežāk nezinātu, kur vērsties diskriminācijas gadījumā.

Atbrīvošana no darba diskriminējošu apstākļu dēļ (I)

Q13. Vai Jūs pats jebkad esat atbrīvots/atlaists no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ?

Q14. Vai kāds no Jūsu darba kolēģiem ir ticis atbrīvots no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ?

Q15. Vai kāds no Jūsu radiem, draugiem, paziņām ir ticis atbrīvots no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ?



Bāze: Visi respondenti, n=1001

- Absolūtais vairākums (93%) darbaņēmēju Latvijā nekad nav tikuši atlaisti no darba kāda diskriminējoša apstākļa, tomēr 7% uzskata, ka ir tikuši atlaisti no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ.
- 14% darbaņēmēju Latvijā atklāj, ka diskriminējošu apstākļu dēļ no darba ticis atlaists kāds no viņu darba kolēģiem. Šo cilvēku vidū salīdzinoši biežāk ir krievu tautības cilvēki, kā arī Rīgā dzīvojošie, savukārt salīdzinoši retāk nozarē Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība (A) strādājošie.
- Gandrīz katrs sestais darbaņēmējs Latvijā (18%) atzīst, ka kāds no viņa radiem, draugiem vai paziņām ir ticis atbrīvots no darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ.

Vai un kad diskriminācija ir pieļaujama (I)

Q16. Vai darba vietā var būt kāda situācija vai amats, kur atšķirīga attieksme / diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem ir pieļaujama? Ja jā – tad kādā situācijā?

Nē, atšķirīga attieksme/diskriminācija nav pieļaujama	78%
Smags fizisks darbs (nevajadzētu strādāt sievietēm, vecākiem cilvēkiem, invalīdiem, ar sliktu veselības stāvokli)	6%
Darba dalīšana (profesijas vīriešiem - elektriķi, santehniķi, tālbraucēji šoferi, profesijas sievietēm - darbs ar bērniem)	4%
Valodas nezināšana (valsts valodas nezināšana, svešvalodas nezināšana)	2%
Saistībā ar apsardzes dienestiem, militāro dienestu, glābējiem, ugunsdzēsējiem (vēlams vīrieši, ne sievietes, vecāki cilvēki)	1%
Cilvēkiem ar sodāmību nevar strādāt dažās profesijās (bankās, ar bērniem, vadīt uzņēmumu, par policistu)	1%
Viens cilvēks veic darbu labāk nekā otrs (ja darbinieks nepilda savus darba pienākumus)	1%
Nav nepieciešamā izglītība (piemēram, elektriķis - jābūt speciālai izglītībai)	1%
Dažos darbos labāk piemēroti jauni, izskatīgi cilvēki (oficianti, sekretāri, stjuarti)	1%
Diskriminācija dzimuma izvēlē	1%
Viena profesija, bet dažāda amata specifika (bērnu iestādē - aukle zēnu vai meiteņu grupā, lidostā - pārbaude sievietēm)	1%
Priekšnieks var diskriminēt padotos	1%
Diskriminācija vecuma dēļ	1%
Nacionalitāte, tautība (piemēram, par prezidentu nevar būt krievs, valsts iestādēs nevar strādāt krievi, baltkrievi, ukraiņi)	1%

Vai un kad diskriminācija ir pieļaujama (II)

Q16. Vai darba vietā var būt kāda situācija vai amats, kur atšķirīga attieksme / diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem ir pieļaujama? Ja jā – tad kādā situācijā?

Netradicionāla seksuālā orientācija (nevarētu strādāt bērnu iestādēs)	0,5%
Attiecībā uz alkoholiķiem, narkomāniem, agresīviem cilvēkiem, kas neievēro uzvedības normas	0,4%
Veselības stāvokļa dēļ	0,4%
Reliģiskie uzskati (mācītājs - nevar būt citas reliģijas pārstāvis)	0,4%
Sievietēm nebūtu jāstrādā naktīs, garas darba stundas, kaifīgos darba apstākļos	0,3%
Ja ir bērni, nevarētu strādāt (piemēram, operatīvā darbā - policijā, sievietes - uz kuģiem)	0,3%
Pieredzes trūkums	0,3%
Skolās un bērnudārzos nedrīkstētu strādāt cilvēki ar pedofiliskām novirzēm	0,3%
Diskriminācija politisko uzskatu dēļ	0,2%
Ierobežot darba iespējas ārzemniekiem, lai vietējiem būtu darba vietas	0,1%
Tikai skatoties uz psiholoģiskām īpašībām (piemēram, viesmīlis - aktīvs, enerģisks, nosvērts)	0,1%
Iestādēs, kur ar valsts likumu var strādāt tikai Latvijas pilsoņi	0,1%
Cita atbilde	1%
Nezin	1%

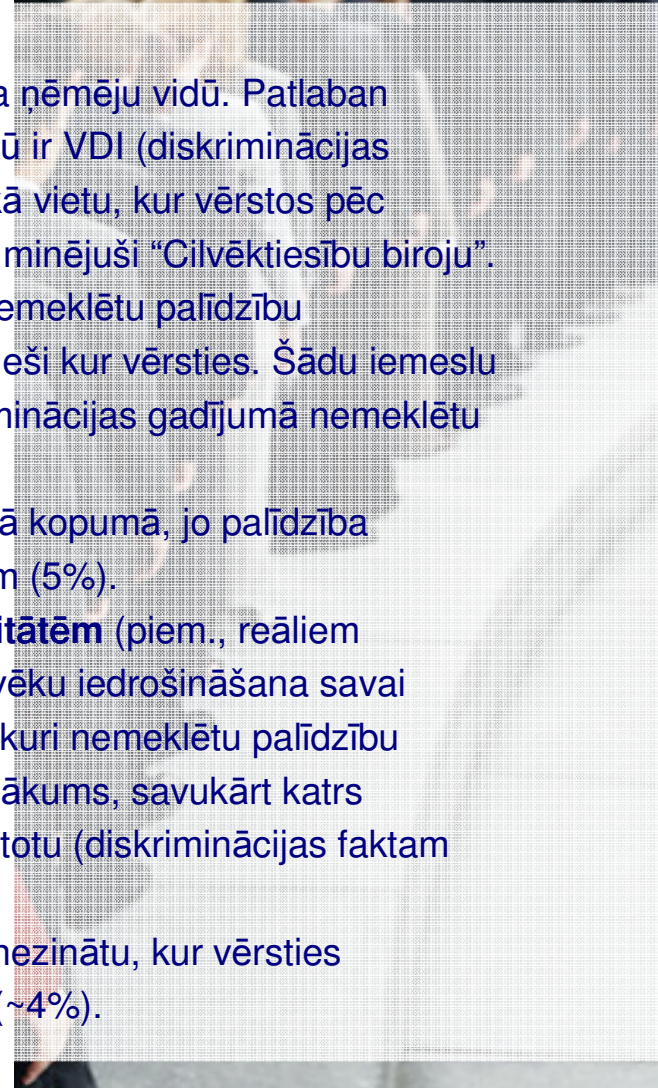
Vai un kad diskriminācija ir pieļaujama (III)

- Vairums darba ņēmēju Latvijā (78%) uzskata, ka darba vietā atšķirīga attieksme/diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem nav pieļaujama.
- Savukārt piektā daļa darba ņēmēju Latvijā uzskata, ka ir situācijas vai amati, kuros atšķirīga attieksme/diskriminācija ir pieļaujama.
- Ar atšķirīgu attieksmi/diskrimināciju nodarbinātie Latvijā salīdzinoši biežāk domā smaga fiziska darba gadījumā – ierobežojumus sievietēm, gados vecākiem cilvēkiem, invalīdiem u.c., kā arī dzimuma dalījumu pa profesijām (“vīriešu” profesijas un “sieviešu” profesijas).



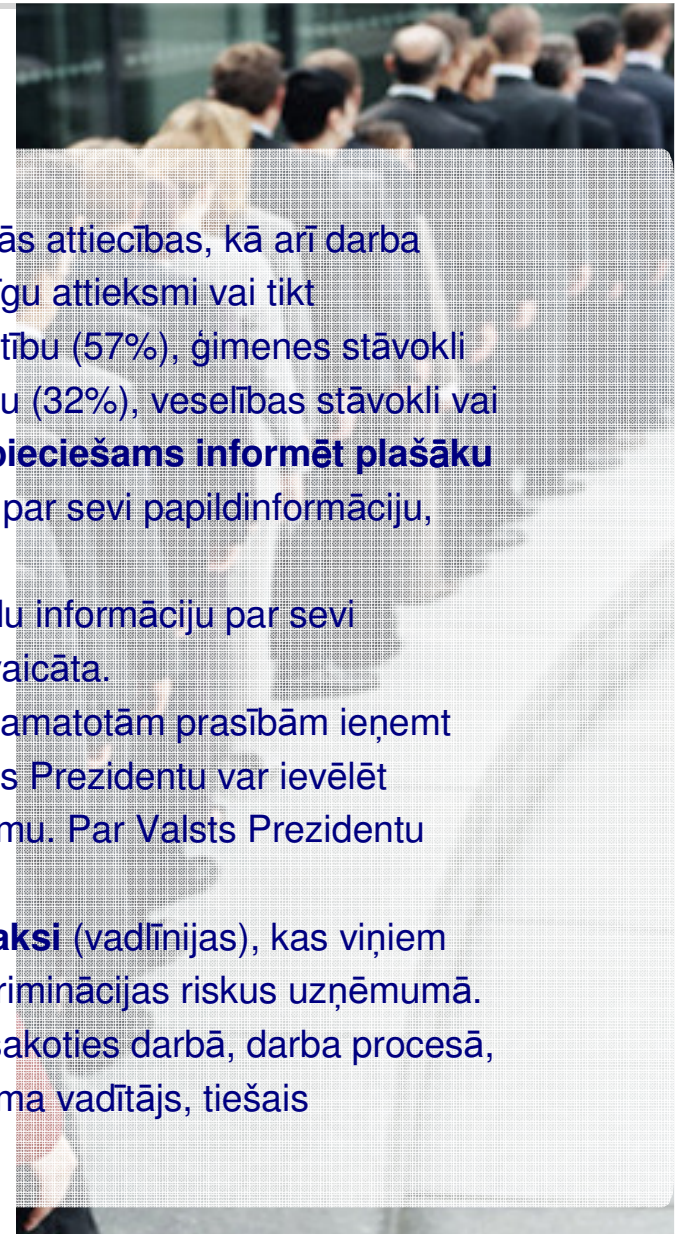
REKOMENDĀCIJAS (I)


- **Veicināt Latvijas Republikas Tiesībsarga atpazīstamību** darba ņēmēju vidū. Patlaban biežāk nosauktais iespējamās palīdzības avots darba ņēmēju vidū ir VDI (diskriminācijas gadījumā vērstos 30% darba ņēmēju), savukārt LR Tiesībsargu kā vietu, kur vērstos pēc palīdzības, spontāni nosaukuši 6% darba ņēmēju Latvijā; vēl 2% minējuši "Cilvēktiesību biroju". Galvenais iemesls, kāpēc trešā daļa Latvijas iedzīvotāju (33%) nemeklētu palīdzību diskriminācijas gadījumā, ir informācijas trūkums – nezināšana, tieši kur vērsties. Šādu iemeslu ir minējušas trīs piektdaļas Latvijas iedzīvotāju (57%), kuri diskriminācijas gadījumā nemeklētu palīdzību.
- Tāpat LR Tiesībsarga atpazīstamību ir svarīgi palielināt sabiedrībā kopumā, jo palīdzība diskriminācijas jautājumos tiktu lūgta arī radiem (5%) un draugiem (5%).
- Nepieciešama biežāka **komunikācija par LR Tiesībsarga aktivitātēm** (piem., reāliem problēmu risinājumiem, tai skaitā diskriminācijas jautājumos), cilvēku iedrošināšana savai problēmai meklēt risinājumu. Jo trešā daļa darba ņēmēju (31%), kuri nemeklētu palīdzību diskriminācijas gadījumā, netic, ka viņu prasībai būs labvēlīgs iznākums, savukārt katrs desmitais (11%) netic, ka viņa prasība varētu tikt atzīta par pamatotu (diskriminācijas faktam būtu nepietiekami daudz pierādījumu).
- Jāturpina **uzturēt LR Tiesībsarga mājaslapa**, jo tie cilvēki, kuri nezinātu, kur vērsties diskriminācijas gadījumā, vispirms informāciju meklētu internetā (~4%).



REKOMENDĀCIJAS (II)

- Pētījums atklāj, ka bieži paši darba ņēmēji, uzsākot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba procesā, izpauž informāciju, kā rezultātā var iemantot nevienlīdzīgu attieksmi vai tikt diskriminēti. Piemēram, informācija tiek sniegta gan par savu tautību (57%), ģimenes stāvokli (50%) un ģimenes lielumu (informācija par bērniem) (43%), hobiju (32%), veselības stāvokli vai invaliditāti (35%), kā arī CV tiek pievienota fotogrāfija (28%). **Nepieciešams informēt plašāku sabiedrību par riskiem**, kādi iespējami, ja darba ņēmējs sniedz par sevi papildinformāciju, kura nav obligāta prasība.
- Tāpat būtu nepieciešams vairāk **informēt sabiedrību** par to, kādu informāciju par sevi esošais/potenciālais darbinieks **drīkst neatklāt**, pat ja tāda tiek vaicāta.
- Informēt sabiedrību, **ar ko atšķiras diskriminācija** no objektīvi pamatotām prasībām ieņemt kādu konkrētu amatu (piem., LR Satversmes 37.pants “Par Valsts Prezidentu var ievēlēt pilntiesīgu Latvijas pilsoni, kurš sasniedzis četrdesmit gadu vecumu. Par Valsts Prezidentu nevar ievēlēt pilsoni ar dubultpilsonību.”).
- Attiecībā uz **darba devējiem – informēt/ atgādināt par labu praksi** (vadlīnijas), kas viņiem būtu jāievēro attiecībā uz saviem darbiniekiem, lai mazinātu diskriminācijas riskus uzņēmumā. Īpaši tāpēc, ka diskriminācija sastopama gan visos posmos (piesakoties darbā, darba procesā, izbeidzot darba tiesiskās attiecības), gan visos līmeņos (uzņēmuma vadītājs, tiešais priekšnieks, citi kolēģi uzņēmumā, klienti u.c.).





DISCOVER



Atbildes uz jautājumiem un papildus informācija

Revita Logina | Klientu vadītāja

TNS Latvia

Kronvalda blvd. 3-2 | Rīga LV-1010 | Latvija

t: +371 67 096 300 | m: +371 26 407 860

e: revita.logina@tns.lv | w: www.tns.lv