



Dažādības un iekļaušanas aptauja

2024. gada pārskats

Ievads

Aptauja tika veikta 2024. gada oktobrī EKA zinātniskās institūcijas darbinieku vidū. Tajā piedalījās deviņi no 16 pētniekiem (56%): astoņas sievietes (89%) un viens vīrietis (11%). Seši respondenti (67%) bija vecumā no 25 līdz 45 gadiem, bet trīs (33%) vecumā no 46 līdz 65 gadiem. Pieci ieņēma pētnieka, trīs - vadošā pētnieka, bet viens - zinātniskā asistenta amatu. Viens respondents norādīja pētnieciskā darba pieredzi, kas mazāka par trim gadiem, divi - no trim līdz pieciem gadiem, četri - no pieciem līdz desmit gadiem, bet viens - vairāk nekā desmit gadus. Šie pieredzes dati kopā aptver astoņus respondentus; avotā devītā respondenta atbilde nav norādīta.

Viens respondents sevi identificēja kā LGBTIQ personu. Četri respondenti sevi identificēja kā rasu vai etniskajai minoritātei piederīgus; tāds pats atbilžu sadalījums bija arī jautājumā par reliģiju vai pārliecību. Nevienš nenorādīja, ka viņa apgādībā būtu persona ar invaliditāti vai attīstības aizturi. Viens respondents norādīja ilgstošu fizisku invaliditāti, kas nebija ārēji redzama un neprasija īpašu atbalstu, viens - pārejošus traucējumus, bet septiņi norādīja, ka viņiem nav invaliditātes vai traucējumu.

Seši respondenti (67%) bija dzirdējuši par EKA darbībām daudzveidības un iekļautības jomā, taču nepārzināja to saturu; viens (11%) to pārzināja, viens par šīm darbībām nebija dzirdējis, bet viens nevēlējās norādīt. Viens respondents bija piedalījies attiecīgās mācībās, pieci (56%) nebija piedalījušies, bet vēlētos, savukārt trīs (33%) nebija piedalījušies.

1. tabula. Pētnieku viedoklis par dažādību EKA

Atbilžu skala: 0 = Nevēlos norādīt; 1 = Nepiekrītu; 2 = Daļēji nepiekrītu; 3 = Neitrāli; 4 = Daļēji piekrītu; 5 = Piekrītu. Tukšas šūnas nozīmē, ka atbildes nav reģistrētas.

Apgalvojums	0	1	2	3	4	5
Vecums				2 (22%)	2 (22%)	5 (56%)
Dzimums				1 (11%)	3 (33%)	5 (56%)
Seksuālā orientācija	1 (11%)		1 (11%)	5 (56%)		2 (22%)
Invaliditāte	1 (11%)	1 (11%)		5 (56%)	1 (11%)	1 (11%)
Reliģija vai pārliecība	2 (22%)		1 (11%)	3 (33%)		3 (33%)
Rase vai etniskā izcelsme			2 (22%)	4 (44%)	1 (11%)	2 (22%)

Vecuma daudzveidība saņēma septiņus pozitīvus vērtējumus (78%), bet dzimumu daudzveidība — astoņus (89%). Atbildes par seksuālo orientāciju un invaliditāti pārsvarā bija neitrālas (abos gadījumos 56%), savukārt pozitīvo vērtējumu īpatsvars abās jomās bija 22%. Reliģiskā vai pārliecību daudzveidība un rasu vai etniskā daudzveidība katra saņēma trīs pozitīvus vērtējumus (33%). Rezultāti liecina, ka dažādi daudzveidības aspekti tiek uztverti atšķirīgi.

2. tabula. Pētnieku viedoklis par EKA centieniem veicināt iekļaušanu

Atbilžu skala: 0 = Nevēlos norādīt; 1 = Nepiekrītu; 2 = Daļēji nepiekrītu; 3 = Neitrāli; 4 = Daļēji piekrītu; 5 = Piekrītu. Tukšas šūnas nozīmē, ka atbildes nav reģistrētas.

Apgalvojums	0	1	2	3	4	5
Vecums			1 (11%)	2 (22%)	2 (22%)	4 (44%)
Dzimums				1 (11%)	3 (33%)	5 (56%)
Seksuālā orientācija			1 (11%)	5 (56%)	1 (11%)	2 (22%)
Invaliditāte			4 (44%)	4 (44%)		1 (11%)
Reliģija vai pārliecība				4 (44%)	1 (11%)	4 (44%)
Rase vai etniskā izcelsme		1 (11%)	1 (11%)	2 (22%)	1 (11%)	4 (44%)

Visvairāk pozitīvu vērtējumu saņēma centieni dzimumu daudzveidības jomā (89%), kam sekoja vecums (67%), reliģija vai pārliecība (56%) un rase vai etniskā izcelsme (56%). Seksuālās orientācijas jomā pozitīvo vērtējumu īpatsvars bija 33%. Centieni invaliditātes jomā saņēma tikai 11% pozitīvu vērtējumu; 44% atbilžu bija neitrālas, bet 44% — daļēji negatīvas, norādot uz jomu, kurai jāpievērš uzmanība.

3. tabula. Cieņa vienlīdzīgas iespējas un iekļaujoša attieksme

Atbilžu skala: 0 = Nevēlos norādīt; 1 = Nepiekrītu; 2 = Daļēji nepiekrītu; 3 = Neitrāli; 4 = Daļēji piekrītu; 5 = Piekrītu. Tukšas šūnas nozīmē, ka atbildes nav reģistrētas.

Apgalvojums	0	1	2	3	4	5
Darbā es jūtu, ka mani ciena un novērtē un ka man ir tādas pašas iespējas kā citiem neatkarīgi no manām personiskajām īpašībām.			1 (11%)		3 (33%)	5 (56%)
Darbā es jūtu, ka ikviens tiek cienīts un novērtēts un visiem ir vienādas iespējas neatkarīgi no personiskajām īpašībām.			1 (11%)		4 (44%)	4 (44%)
Darbā netiek pieļauta neatbilstoša attieksme un joki par vecumu, dzimumu, seksuālo orientāciju, invaliditāti, reliģiju vai pārliecību, etnisko izcelsmi vai rasi.			1 (11%)	2 (22%)	1 (11%)	5 (56%)
Mana vadība apņemas nodrošināt iekļaujošu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem un vēršas pret jebkāda veida diskrimināciju.					5 (56%)	4 (44%)

Astoņi respondenti (89%) pozitīvi vērtēja pret viņiem personīgi izrādīto cieņu un vienlīdzīgās iespējas, un astoņi (89%) pozitīvi vērtēja arī vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem. Seši (67%) pozitīvi vērtēja neatbilstošas attieksmes un joku nepieļaušanu; divi (22%) bija neitrāli, bet viens (11%) daļēji nepiekrīta. Visi deviņi respondenti pozitīvi vērtēja vadības apņemšanos veicināt iekļautību un nepieļaut diskrimināciju.

Septiņi respondenti (78%) iepriekšējo piecu gadu laikā nebija novērojuši diskriminējošu vai nevienlīdzīgu attieksmi, viens to bija novērojis, bet parasti nereaģēja, savukārt viens nevēlējās norādīt. Papildjautājumā viens respondents kā nevienlīdzīgas attieksmes pamatu norādīja seksuālo orientāciju, bet trīs nevēlējās norādīt.

Par pieejamības šķēršļiem ziņoja četri respondenti (44%): trīs — daļēji, viens — pilnībā; pieci tos nenorādīja. Četri minēja piekļūvi ēkai, viens — IT pieejamību, bet viens nevēlējās norādīt. Personisko īpašību dēļ viens respondents bija atturējies pieteikties vakancei, projektam vai mācībām, seši — ne, bet divi nevēlējās norādīt. Papildjautājumā viens izvēlējās “cits iemesls”, bet četri nevēlējās norādīt.

4. tabula. Lūgumi nodrošināt īpašus pielāgojumus

Pazīme	Nevēlos norādīt	Nē	Nē, es neuzdrošinātos lūgt	Nav attiecināms	Jā
VECUMS (piemēram, pielāgoti darba apstākļi, īpašas mācības...)		7 (78%)	1 (11%)	1 (11%)	
DZIMUMS (piemēram, pielāgoti darba apstākļi, īpašas mācības, paternitātes atvaļinājums, medicīniska iejaukšanās saistībā ar dzimuma pāreju...)	1 (11%)	6 (67%)		2 (22%)	
SEKSUĀLĀ ORIENTĀCIJA (piemēram, bērna adopcija, viendzimuma laulība, bērna kopšanas atvaļinājums...)	1 (11%)	6 (67%)		2 (22%)	
INVALIDITĀTE, ja tāda ir (piemēram, pielāgoti darba apstākļi, pielāgoti darba uzdevumi...)	1 (11%)	6 (67%)	1 (11%)	1 (11%)	
RELIGIJA vai PĀRLIECĪBA (piemēram, brīvdienas reliģiskiem svētkiem, īpašs uzturs, lūgšanu telpa vai vieta...)	1 (11%)	6 (67%)		2 (22%)	
Citi jautājumi	1 (11%)	6 (67%)	1 (11%)	1 (11%)	

Lielākā daļa respondentu (67–78%) nebija lūguši īpašus pielāgojumus; tabulā nav nevienas apstiprinošas atbildes. Viens respondents neuzdrošinātos lūgt pielāgojumus saistībā ar vecumu, invaliditāti vai citiem jautājumiem. Reģistrētas arī atbildes “Nevēlos norādīt” un “Nav attiecināms”. Lūgumu neesamība nepierāda vajadzību neesamību.

Jautājumā par ziņošanu par diskrimināciju bija iespējamās vairākas atbildes. Četri respondenti (44%) ziņotu neformāli, bet viens (11%) ziņotu, taču nezināja, kā to izdarīt. Divi (22%) atbildēja noliedzīgi; viens (11%) nebija pārliecināts, kas uzskatāms par diskrimināciju; savukārt viens (11%) baidījās no negatīvām sekām un šaubījās, vai sekotu rīcība. Nepieciešamas skaidras formālās procedūras un norādījumi.

Četri respondenti (44%) jutās pietiekami informēti un atbalstīti daudzveidības un iekļautības jautājumos, divi (22%) jutās informēti tikai par dažiem aspektiem, bet trīs (33%) nejutās pietiekami informēti.

Konfliktsituācijas dažreiz piedzīvoja četri respondenti (44%), reti — viens (11%), gandrīz nekad — divi (22%), bet nekad — divi (22%). Atbildes pamato turpmāku uzmanību saziņai darba vidē un konfliktu risināšanai.

5. tabula. Aizskaršanas un uzmācšanās novēršana un informētība par atbalstu

Atbilžu skala: 1 = Nepiekrītu; 2 = Daļēji nepiekrītu; 3 = Neitrāli; 4 = Daļēji piekrītu; 5 = Piekrītu. Saglabāta sākotnējā kolonnu secība.

Apgalvojums	1	2	4	5	3
Es uzskatu, ka mana organizācija nopietni izturas pret psiholoģiskās aizskaršanas novēršanu un apkarošanu.	1 (11%)		1 (11%)	4 (44%)	3 (33%)

Apgalvojums	1	2	4	5	3
Es uzskatu, ka mana organizācija nopietni izturas pret seksuālās uzmākšanās novēršanu un apkarošanu.	1 (11%)	1 (11%)	1 (11%)	4 (44%)	2 (22%)
Es zinu, kā iegūt informāciju par atbalstu un procedūrām psiholoģiskās aizskaršanas un seksuālās uzmākšanās gadījumu risināšanai savā darbavietā.	2 (22%)		1 (11%)	4 (44%)	2 (22%)

Pieci respondenti (56%) pozitīvi vērtēja psiholoģiskās aizskaršanas novēršanu, un pieci (56%) — seksuālās uzmākšanās novēršanu. Arī informētība par atbalstu un procedūrām saņēma piecus pozitīvus vērtējumus (56%), savukārt divi respondenti (22%) nepiekrita un divi bija neitrāli. Informācijai par atbalstu un ziņošanas procedūrām jābūt vieglāk pamanāmai.

6. tabula. Piedzīvota vai novērota psiholoģiskā aizskaršana

Apgalvojums	Nē, es to ne piedzīvoju, ne novēroju	Jā, es biju tiešs šādas rīcības liecinieks	Jā, es to piedzīvoju
Aizskaroši vai pazemojoši komentāri, īpaši publiski, iebiedēšana, naidīga attieksme, spiediens, aizskaroša rīcība	7 (78%)	2 (22%)	
Atteikšanās sazināties	8 (89%)	1 (11%)	
Pazemojošas piezīmes par Jūsu kompetencēm	6 (67%)	2 (22%)	1 (11%)
Draudošas piezīmes	8 (89%)	1 (11%)	
Nereālistisku darba mērķu izvirzīšana	7 (78%)		2 (22%)
Darba uzdevumu nepiešķiršana vai tāda darba uzdošana, kas neatbilst manam amatam	9 (100%)		
Izolēšana, nošķiršana, izslēgšana, noraidīšana, ignorēšana, noniecināšana vai pazemošana	8 (89%)		1 (11%)

Lielākā daļa respondentu nebija ne piedzīvojuši, ne novērojuši minētās rīcības izpausmes. Divi (22%) bija piedzīvojuši nereālistisku darba mērķu izvirzīšanu, viens (11%) — pazemojošas piezīmes par kompetencēm, bet viens — izolēšanu vai izslēgšanu. Divi respondenti bija novērojuši aizskarošus komentārus, divi — pazemojošas piezīmes par kompetencēm, savukārt atteikšanos sazināties un draudošas piezīmes bija novērojis pa vienam respondentam. Nevienam nenorādīja, ka viņam netiktu piešķirti darba uzdevumi vai tiktu uzdots amatam neatbilstošs darbs.

Visi deviņi respondenti norādīja, ka nav ne piedzīvojuši, ne novērojuši nevienu no septiņām minētajām seksuālās uzmākšanās izpausmēm: atlīdzības solījumu vai draudus saistībā ar seksuāliem pakalpojumiem, divdomīgas piezīmes vai mājienus, neķītru valodu vai žestus, uzstājīgus komplimentus par izskatu, nevēlamu fizisku kontaktu, vuārismu vai ekshibicionismu un pornogrāfisku materiālu izmantošanu.

Papildjautājumā par to, kurš īstenojis aizskaršanu vai uzmākšanos, trīs respondenti (33%) nevēlējās norādīt, bet viens (11%) aprakstīja pieredzi ārpus EKA. Šīs atbildes neļauj identificēt iepriekš minētās darba vidē novērotās rīcības īstenoņus.

7. tabula. Darba vides pasākumu efektivitātes vērtējums

Atbilžu skala: 1 = Neefektīvi; 2 = Maz efektīvi; 3 = Neitrāli; 4 = Daļēji efektīvi; 5 = Ļoti efektīvi.

Pasākums	1	2	3	4	5
Organizācija skaidri norāda, kāda rīcība darba vidē ir nepieņemama vai neatbilstoša.				2 (22%)	7 (78%)
Vadītāji nekavējoties reaģē uz nepieņemamu vai neatbilstošu rīcību darba vidē.				3 (33%)	6 (67%)
Obligātās mācības par konfliktu risināšanu visiem darbiniekiem ar vadības pienākumiem.	1 (11%)		2 (22%)	2 (22%)	4 (44%)
Obligātās mācības par aizskaršanas un uzmākšanās novēršanu visiem darbiniekiem.	1 (11%)		1 (11%)	3 (33%)	4 (44%)
Agrīnu, neformālu konfliktu risināšanas veidu veicināšana.		1 (11%)	2 (22%)	3 (33%)	3 (33%)
Mediācijas pakalpojumu izmantošanas veicināšana.		1 (11%)	3 (33%)	2 (22%)	3 (33%)
Darbinieku izpratnes veicināšana par to, kāda rīcība var būt uzskatāma par aizskaršanu vai uzmākšanos un kur meklēt palīdzību vai informāciju.				2 (22%)	7 (78%)
Efektīvas disciplinārās procedūras.			2 (22%)	2 (22%)	5 (56%)

Visi respondenti pozitīvi vērtēja skaidri noteiktas prasības attiecībā uz nepieņemamu rīcību, savlaicīgu vadības rīcību un darbinieku informētību. Pozitīvo vērtējumu īpatsvars bija mazāks mediācijai (56%), mācībām par konfliktu risināšanu un agrīnai neformālai konfliktu risināšanai (abos gadījumos 67%), mācībām par aizskaršanas un uzmākšanās novēršanu (78%) un disciplinārajām procedūrām (78%).

Visi deviņi respondenti ieteiktu EKA kā darba devēju daudzveidības, iekļautības un cieņas darba vidē ziņā: septiņi (78%) — pilnībā, bet divi (22%) — tikai dažos aspektos.

Galvenie secinājumi

Rezultāti liecina par pozitīvu personisko pieredzi attiecībā uz cieņu un vienlīdzīgām iespējām, vienlaikus atklājot atšķirīgu daudzveidības uztveri, ierobežotu informētību par iekļautības pasākumiem, pieejamības šķēršļus un atsevišķus ziņojumus par neatbilstošu rīcību darba vidē. Tā kā aptaujā piedalījās deviņi respondenti, rezultāti uzskatāmi par indikatīviem, nevis visu darbinieku viedokli reprezentējošiem.

Vērā ņemamie aspekti

Prioritātes ir skaidrāka komunikācija par daudzveidības un iekļautības pasākumiem, praktiskas mācības, pieejamas sūdzību iesniegšanas un atbalsta saņemšanas procedūras, uzlabota ēku un IT pieejamība, kā arī norādījumi par aizskaršanas un uzmākšanās novēršanu un konfliktu risināšanu.