



Dažādības un iekļaušanas aptauja

2025.–2026. gada rezultāti

Ievads

EKA pētnieciskā personāla ikgadējā dažādības un iekļaušanas aptauja tika organizēta 2026. gada maijā.

2026. gada dažādības un iekļaušanas aptauju aizpildīja deviņi EKA zinātniskās institūcijas pārstāvji (Q1–Q9): astoņas sievietes un viens vīrietis. Pieci respondenti bija vecumā no 46 līdz 65 gadiem, bet četri — no 25 līdz 45 gadiem. Divi respondenti pētnieka darbu bija veikuši mazāk nekā trīs gadus, četri — no trim līdz pieciem gadiem, viens — no pieciem līdz desmit gadiem, bet divi — vairāk nekā desmit gadus. Seši respondenti ieņēma pētnieka, bet trīs — vadošā pētnieka amatu.

Viens respondents sevi identificēja kā LGBTIQ personu. Trīs respondenti sevi identificēja kā rasu vai etniskajai minoritātei piederīgus. Tāds pats sadalījums bija jautājumā par piederību reliģijai vai pārliecībai: trīs respondenti atbildēja apstiprinoši, pieci — noliedzoši, bet viens nevēlējās atbildēt.

Divi respondenti norādīja, ka viņu apgādībā ir persona ar invaliditāti vai attīstības aizturi, kas ierobežo šīs personas darbības, bet septiņi — ka nav. Nevienam respondentam nenorādīja ilgstošu invaliditāti; viens norādīja īslaicīgus vai pārejošus traucējumus, bet astoņi — ka viņiem nav invaliditātes vai traucējumu.

Pieredze un viedokļi par dažādību un iekļaušanu

Pieci respondenti (56%) zināja par EKA darbībām dažādības un iekļaušanas jomā un pārzināja to saturu (Q10), trīs (33%) par tām nekad nebija dzirdējuši, bet viens (11%) bija dzirdējis, taču nepārzināja saturu. Informētība joprojām ir nevienmērīga.

Viens respondents (11%) bija piedalījies mācībās par dažādību un iekļaušanu (Q11), trīs (33%) nebija piedalījušies, bet vēlētos, četri (44%) nebija piedalījušies, bet viens nevēlējās atbildēt. Pieejamas, praktiskas mācības varētu palielināt līdzdalību.

1. tabula. Pētnieku viedoklis par dažādību EKA

Apgalvojums, Q12	0	1–3	4–5
EKA ir pietiekama dažādība vecuma ziņā.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
EKA ir pietiekama dažādība dzimuma ziņā.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
EKA ir pietiekama dažādība rases vai etniskās izcelsmes ziņā.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
EKA ir pietiekama dažādība seksuālās orientācijas ziņā.	0 (0%)	3 (33%)	6 (67%)
EKA ir pietiekama dažādība reliģijas vai pārliecības ziņā.	0 (0%)	3 (33%)	6 (67%)
EKA ir pietiekama dažādība invaliditātes ziņā.	0 (0%)	5 (56%)	4 (44%)

Piezīme: 0 — nevēlos atbildēt / nezinu; 1–3 — neitrāls vai negatīvs vērtējums; 4–5 — pozitīvs vērtējums.

Visvairāk pozitīvu vērtējumu saņēma vecuma, dzimuma un rasu vai etniskā dažādība (katrā jomā 78%), kam sekoja seksuālā orientācija un reliģija vai pārliecība (abās jomās 67%). Dažādība invaliditātes ziņā saņēma 44% pozitīvu un 56% neitrālu vai negatīvu vērtējumu, norādot uz jomu, kurai jāpievērš uzmanība (1. tabula).

2. tabula. Pētnieku viedoklis par EKA piešķirto nozīmi dažādībai

Apgalvojums, Q13	0	1–3	4–5
EKA cenšas nodrošināt dažādību un iekļaušanu darba vidē vecuma ziņā.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)
EKA cenšas nodrošināt dažādību un iekļaušanu darba vidē dzimuma ziņā.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
EKA cenšas nodrošināt dažādību un iekļaušanu darba vidē rases vai etniskās izcelsmes ziņā.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
EKA cenšas nodrošināt dažādību un iekļaušanu darba vidē seksuālās orientācijas ziņā.	0 (0%)	3 (33%)	6 (67%)
EKA cenšas nodrošināt dažādību un iekļaušanu darba vidē invaliditātes ziņā.	0 (0%)	3 (33%)	6 (67%)
EKA cenšas nodrošināt dažādību un iekļaušanu darba vidē reliģijas vai pārliecības ziņā.	0 (0%)	3 (33%)	6 (67%)

Piezīme: 0 — nav atbildes / nezinu; 1–3 — neitrāls vai negatīvs vērtējums; 4–5 — pozitīvs vērtējums.

EKA centienus veicināt iekļaušanu vecuma ziņā pozitīvi vērtēja 89%, dzimuma un rases vai etniskās izcelsmes ziņā — 78%, bet seksuālās orientācijas, invaliditātes un reliģijas vai pārliecības ziņā — 67%. Rezultāti kopumā ir pozitīvi, taču ir iespējas uzlabot šo centienu redzamību un konsekveni (2. tabula).

3. tabula. Pētnieku viedoklis par cieņu, vienlīdzīgām iespējām un iekļaujošu attieksmi EKA

Apgalvojums, Q14	0	1–3	4–5
Darbā es jūtu, ka mani ciena un novērtē un ka man ir tādas pašas iespējas kā citiem neatkarīgi no manām personiskajām īpašībām.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)
Darbā es jūtu, ka ikviens tiek cienīts un novērtēts un visiem ir vienādas iespējas neatkarīgi no personiskajām īpašībām.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
Darba vidē netiek pieļauta neatbilstoša attieksme vai joki par personiskajām īpašībām.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
Vadība apņemas nodrošināt iekļaujošu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem un vēršas pret jebkāda veida diskrimināciju.	0 (0%)	3 (33%)	6 (67%)

Piezīme: 0 — nav atbildes / nezinu; 1–3 — neitrāls vai negatīvs vērtējums; 4–5 — pozitīvs vērtējums.

Pret respondentiem personīgi izrādītā cieņa un vienlīdzīgās iespējas saņēma 89% pozitīvu vērtējumu. Vienlīdzīga attieksme pret visiem darbiniekiem un neatbilstošas attieksmes vai joku nepieļaušana katra saņēma 78%. Vadības apņemšanās saņēma 67% pozitīvu un 33% neitrālu vērtējumu, norādot, ka tās rīcība varētu būt redzamāka (3. tabula).

4. tabula. Pieredze saistībā ar diskrimināciju, pieejamību un profesionālajām iespējām

Pieredze Q15 Q17 Q19	Nē	Jā vai daļēji	Nevēlos norādīt	Papildatbildes Q16 Q18 Q20
Novērota rīcība, piezīmes vai lēmumi, kas izraisījuši diskriminējošu vai nevienlīdzīgu attieksmi	7 (78%)	1 (11%)	1 (11%)	Rase vai etniskā izcelsme
Saskare ar pieejamības šķēršļiem EKA	5 (56%)	4 (44%)	0 (0%)	Digitālā un IT pieejamība; piekļuve sanāksmju vai studiju telpām un ēkas infrastruktūrai; gaitenų piemērotība ratiņkrēslu lietotājiem
Atturēšanās pieteikties vakancei, projektam vai mācībām personisko īpašību dēļ	7 (78%)	1 (11%)	1 (11%)	Rase vai etniskā izcelsme un viens cits, neprecizēts iemesls

Septiņi respondenti (78%) iepriekšējo piecu gadu laikā nebija novērojuši diskriminējošu vai nevienlīdzīgu attieksmi, viens to bija novērojis, bet parasti nereaģēja, savukārt viens nevēlējās atbildēt. Papildatbildēs rase vai etniskā izcelsme tika minēta divreiz (Q15–Q16).

Četri respondenti (44%) norādīja, ka ar pieejamības šķēršļiem saskārušies daļēji, bet pieci (56%) nebija saskārušies (Q17). Komentāri attiecās uz digitālo un IT pieejamību, sanāksmju vai studiju telpām, ēkas infrastruktūru un gaitenų piemērotību ratiņkrēslu lietotājiem (Q18).

Septiņi respondenti (78%) personisko īpašību dēļ nebija atturējušies pieteikties vakancei, projektam vai mācībām, viens bija atturējies, bet viens nevēlējās atbildēt (Q19–Q20). Individuālā pieredze un pieejamības šķēršļi joprojām ir uzraugamas jomas.

5. tabula. Lūgumi nodrošināt īpašus pielāgojumus personisko īpašību vai vajadzību dēļ

Personiskā īpašība vai vajadzība, Q21	Nav attiecināms	Nē	Jā (bez problēmām)	Jā (bija jāpārliedzina vadība)
Vecums (piemēram, pielāgoti darba apstākļi vai īpašas mācības)	0 (0%)	8 (89%)	0 (0%)	1 (11%)
Dzimums (piemēram, pielāgoti darba apstākļi, paternitātes atvaļinājums vai medicīniska iejaukšanās saistībā ar dzimuma pāreju)	1 (11%)	8 (89%)	0 (0%)	0 (0%)
Seksuālā orientācija (piemēram, adopcija, viendzimuma laulība vai bērna kopšanas atvaļinājums)	1 (11%)	8 (89%)	0 (0%)	0 (0%)
Invaliditāte (piemēram, pielāgoti darba apstākļi vai uzdevumi)	0 (0%)	7 (78%)	1 (11%)	1 (11%)
Reliģija vai pārliecība (piemēram, reliģiskie svētki, īpašs uzturs vai lūgšanu vieta)	1 (11%)	8 (89%)	0 (0%)	0 (0%)
Citi jautājumi	1 (11%)	8 (89%)	0 (0%)	0 (0%)

Īpaši pielāgojumi tika lūgti tikai saistībā ar vecumu un invaliditāti: vienā ar vecumu saistītā gadījumā bija jāpārlecina vadība; viens ar invaliditāti saistīts lūgums nerādīja grūtības, bet citā gadījumā bija jāpārlecina vadība. Saistībā ar citām īpašībām lūgumi netika reģistrēti. Neliels lūgumu skaits nepierāda vajadzību neesamību (5. tabula).

Četri respondenti (44%) ziņotu par diskrimināciju, divi (22%) ziņotu, bet nezināja, kā to izdarīt, viens (11%) neziņotu, bet divi (22%) norādīja, ka viņu rīcība būtu atkarīga no apstākļiem; viens ieteica tiešu saziņu ar iesaistīto personu (Q22). Joprojām nepieciešami skaidri norādījumi par ziņošanu.

Seši respondenti (67%) jutās pietiekami informēti un atbalstīti dažādības un iekļaušanas jautājumos, divi (22%) — tikai par dažiem aspektiem, bet viens (11%) nejutās pietiekami informēts (Q23). Norādījumi varētu aptvert plašāku jautājumu loku.

Cieņa darba vidē

Pieci respondenti (56%) pēdējos gados nekad nebija piedzīvojuši konfliktus darbā, trīs (33%) tos piedzīvoja dažreiz, bet viens (11%) — ļoti reti (Q24). Tātad četri respondenti (44%) vismaz reizēm bija saskārušies ar konfliktiem.

6. tabula. Viedoklis par EKA pieeju psiholoģiskās aizskaršanas un seksuālās uzmākšanās novēršanai

Apgalvojums, Q25	0	1–3	4–5
EKA nopietni izturas pret psiholoģiskās aizskaršanas novēršanu un apkarošanu.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
EKA nopietni izturas pret seksuālās uzmākšanās novēršanu un apkarošanu.	1 (11%)	0 (0%)	8 (89%)
Es zinu, kā iegūt informāciju par atbalstu un procedūrām psiholoģiskās aizskaršanas un seksuālās uzmākšanās gadījumu risināšanai.	0 (0%)	3 (33%)	6 (67%)

Piezīme: 0 — nevēlos norādīt / nav atbildes; 1–3 — neitrāls vai negatīvs vērtējums; 4–5 — pozitīvs vērtējums.

Seksuālās uzmākšanās novēršana saņēma 89% pozitīvu vērtējumu, un viens respondents neatbildēja; psiholoģiskās aizskaršanas novēršana saņēma 78%. Informētība par atbalstu un procedūrām saņēma 67% pozitīvu un 33% neitrālu vai negatīvu vērtējumu, norādot uz prioritāti komunikācijā (6. tabula).

7. tabula. Piedzīvota vai novērota ar psiholoģisko aizskaršanu saistīta rīcība

Rīcība, Q26	Nav ne piedzīvota, ne novērota	Personīgi piedzīvota	Tieši novērota	Nevēlos norādīt
Aizskaroši vai pazemojoši komentāri, publiska pazemošana, iebiedēšana, naidīga attieksme, spiediens vai aizskaroša rīcība	5 (56%)	1 (11%)	1 (11%)	2 (22%)
Atteikšanās sazināties	8 (89%)	1 (11%)	0 (0%)	0 (0%)
Pazemojošas piezīmes par profesionālo kompetenci	8 (89%)	1 (11%)	0 (0%)	0 (0%)
Draudošas piezīmes	8 (89%)	1 (11%)	0 (0%)	0 (0%)
Nereālistisku darba mērķu izvirzīšana	7 (78%)	2 (22%)	0 (0%)	0 (0%)
Darba uzdevumu nepiešķiršana vai amatam neatbilstoša darba uzdošana	9 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Rīcība, Q26	Nav ne piedzīvota, ne novērota	Personīgi piedzīvota	Tieši novērota	Nevēlos norādīt
Izolēšana, izslēgšana, noraidīšana, ignorēšana, noniecināšana vai pazemošana	7 (78%)	1 (11%)	0 (0%)	1 (11%)

Lielākā daļa respondentu nebija ne piedzīvojuši, ne novērojuši minēto psiholoģiski aizskarošo rīcību. Nereālistisku mērķu izvirzīšanu bija piedzīvojuši divi (22%); atteikšanos sazināties, pazemojošas piezīmes par kompetenci, draudošas piezīmes un izolēšanu vai izslēgšanu — pa vienam respondentam (11%). Aizskarošu rīcību viens bija piedzīvojis, bet cits — novērojis; divi nevēlējās atbildēt. Nevieni nenorādīja darba uzdevumu nepiešķiršanu vai neatbilstošu uzdevumu uzdošanu (7. tabula).

8. tabula. Piedzīvota vai novērota ar seksuālo uzmākšanos saistīta rīcība

Rīcība, Q27	Nav ne piedzīvota, ne novērota	Personīgi piedzīvota	Tieši novērota	Nevēlos norādīt
Atlīdzības solījums apmaiņā pret seksuāliem pakalpojumiem vai draudi ar nelabvēlīgām sekām par šāda lūguma noraidīšanu	9 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Rupjas vai divdomīgas piezīmes vai seksuāli mājieni	8 (89%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11%)
Rupja vai neķītra valoda un žesti	9 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Pārspīlēti un uzstājīgi komplimenti par izskatu	9 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Nevēlams fizisks kontakts	9 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Vuārisms vai ekshibicionisms	9 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Pornogrāfisku materiālu izmantošana	9 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Neviens respondents nenorādīja, ka būtu piedzīvojis vai novērojis kādu no minētajām seksuālās uzmākšanās izpausmēm. Sešu izpausmju gadījumā visi deviņi norādīja, ka tādas nav piedzīvojuši vai novērojuši; par divdomīgām piezīmēm vai mājieniem astoņi atbildēja noliedzoši, bet viens nevēlējās atbildēt (8. tabula).

Neviens respondents nenorādīja, kurš īstenojis aizskaršanu vai uzmākšanos (Q28). Seši (67%) sniedza atbildi, ka jautājums nav attiecināms, bet trīs (33%) nevēlējās atbildēt. Atbildes neļauj noteikt, kurš bija atbildīgs par iepriekšējos jautājumos minēto rīcību.

9. tabula. Aizskaršanas, uzmākšanās un darba konfliktu novēršanas un risināšanas pasākumu efektivitātes vērtējums

Pasākums, Q29	0	1–3	4–5
Skaidra norāde, kāda rīcība darba vidē ir nepieņemama vai neatbilstoša.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)
Vadītāju savlaicīga reaģēšana uz nepieņemamu vai neatbilstošu rīcību darba vidē.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)

Pasākums, Q29	0	1–3	4–5
Obligātas mācības par konfliktu risināšanu darbiniekiem ar vadības pienākumiem.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)
Obligātas mācības par aizskaršanas un uzmākšanās novēršanu visiem darbiniekiem.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)
Agrīnas un neformālas konfliktu risināšanas veicināšana.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)
Mediācijas pakalpojumu pieejamības veicināšana.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)
Darbinieku informētības veicināšana par rīcību, kas var būt uzskatāma par aizskaršanu vai uzmākšanos, un pieejamo palīdzību.	0 (0%)	1 (11%)	8 (89%)
Efektīvu disciplināro procedūru nodrošināšana.	0 (0%)	2 (22%)	7 (78%)

Piezīme: 0 — nevēlos norādīt / nav atbildes; 1–3 — neitrāls vai negatīvs vērtējums; 4–5 — pozitīvs vērtējums.

Pasākumi saņēma 78–89% pozitīvu vērtējumu. Vairumu pozitīvi vērtēja astoņi respondenti (89%); agrīnu neformālu konfliktu risināšanu un disciplinārās procedūras — septiņi (78%). Respondenti atbalstīja skaidras prasības, vadības rīcību, mācības, mediāciju un pieejamu informāciju (9. tabula).

Seši respondenti (67%) pilnībā ieteiktu EKA kā darba devēju dažādības, iekļaušanas un cieņas darba vidē ziņā, viens (11%) — tikai dažos aspektos, viens neieteiktu nemaz, bet viens nevēlējās atbildēt (Q30). Tātad vismaz daļēji EKA ieteiktu 78%.

Noslēguma atvērtajā jautājumā (Q31) netika sniegti saturiski komentāri. Tas nenozīmē, ka uzlabojumi nav nepieciešami.

Galvenie secinājumi

Tā kā aptaujā piedalījās deviņi respondenti, rezultāti ir indikatīvi. Pret respondentiem personīgi izrādītā cieņa, centieni veicināt iekļaušanu un aizskaršanas un uzmākšanās novēršana pārsvarā vērtēti pozitīvi, un 78% vismaz daļēji ieteiktu EKA kā darba devēju.

Prioritātes ir nevienmērīga informētība, zema līdzdalība mācībās, personu ar invaliditāti iekļaušana un pieejamība, kā arī skaidrākas ziņošanas procedūras. Četri respondenti (44%) daļēji saskārās ar pieejamības šķēršļiem, un četri vismaz reizēm bija saskārušies ar konfliktiem. Tika norādīti atsevišķi ar psiholoģisko aizskaršanu saistītas rīcības gadījumi; netika norādīta seksuālās uzmākšanās piedzīvošana vai novērošana.

Vērā ņemamie aspekti

Turpmākus uzlabojumus varētu veicināt šādas prioritātes:

- Nodrošināt viegli atrodamu informāciju par dažādības un iekļaušanas politiku, atbalsta iespējām un kontaktpersonām.
- Piedāvāt īsas, praktiskas mācības par dažādību un iekļaušanu.
- Izvērtēt norādītos pieejamības jautājumus ēkās, telpās, infrastruktūrā un digitālajos rīkos.
- Precizēt īpašu pielāgojumu pieprasīšanas kārtību, īpaši saistībā ar vecumu un invaliditāti.
- Izskaidrot ziņošanas procedūras diskriminācijas, aizskaršanas un uzmākšanās gadījumos un pieejamo atbalstu.
- Uzraudzīt saziņu darba vidē, nereālistiskus mērķus, neatbilstošas piezīmes un izslēgšanu.
- Sniegt norādījumus par agrīnu konfliktu risināšanu, mediāciju un neatbilstošu rīcību.
- Veicināt plašāku dalību aptaujā, saglabājot anonimitāti sensitīvos jautājumos.

Salīdzinājums ar 2024. gadu

Abās aptaujās piedalījās deviņi respondenti; atšķirības ir indikatīvas un nepierāda nepārprotamas institucionālas pārmaiņas.

Pozitīvo vērtējumu īpatsvars pieauga seksuālās orientācijas, invaliditātes, reliģijas vai pārliecības un rasu vai etniskās dažādības jomā, kā arī attiecībā uz vairumu centienu veicināt iekļaušanu. Pozitīvāk tika vērtēts atbalsts darbiniekiem, aizskaršanas un uzmākšanās novēršana, mācības un mediācija. To respondentu īpatsvars, kuri nebija piedzīvojuši konfliktus, pieauga no 22% līdz 56%.

Pret respondentiem personīgi izrādītās cieņas un vienlīdzīgo iespēju pozitīvais vērtējums saglabājās 89% līmenī, bet vecuma dažādības vērtējums — 78% līmenī. Diskrimināciju nebija novērojuši 78%, ar pieejamības šķēršļiem bija saskārušies 44%, mācībās bija piedalījušies 11%, bet nereālistisku mērķu izvirzīšanu personīgi bija piedzīvojuši 22% — šie rādītāji nemainījās. Nevienā periodā netika ziņots par seksuālu uzmākšanos.

To respondentu īpatsvars, kuri pārzina iekļaušanas pasākumus, pieauga no 11% līdz 56%, taču neinformēto īpatsvars arī pieauga — no 11% līdz 33%. Pozitīvo vērtējumu īpatsvars samazinājās dzimumu dažādībai un attiecīgajiem centieniem (no 89% līdz 78%), vienlīdzīgai attieksmei pret visiem darbiniekiem (no 89% līdz 78%), vadības apņēmībai (no 100% līdz 67%; pārējās 2026. gada atbildes bija neitrālas) un gatavībai vismaz daļēji ieteikt EKA (no 100% līdz 78%).

Salīdzinājums liecina par progresu vairākās jomās, vienlaikus saglabājoties pieejamības un informētības trūkumiem un zemākiem vērtējumiem par vadības apņēmības redzamību, vienlīdzīgu attieksmi un darba devēja ieteikšanu.