



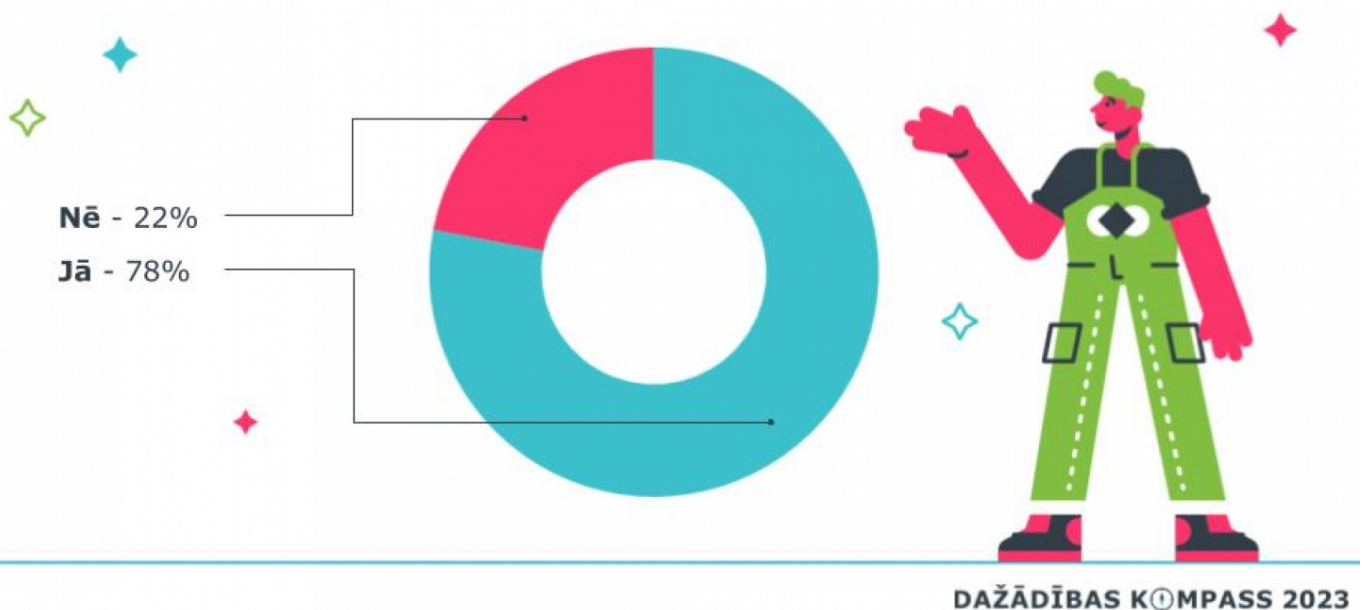
## Dažādības kompass 2023: tikai 11% Latvijas darba devēju neredz šķēršļus dažādības vadības prakses īstenošanai

Publicēts: 10.01.2023.

Dažādības veicināšana

Jaunumi

### Lielākā daļa darba devēju saredz šķēršļus dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumu īstenošanai



Lai arī 69% Latvijas darba devēju saskata dažādības vadībā virkni priekšrocību, praksē to īsteno vien retais. Kā galvenie šķēršļi šādai rīcībai tiek minēti sabiedrībā valdošie stereotipi un līdzekļu trūkums. Imigrantus, dažādu reliģiju pārstāvjus un jaunos vecākus, kuri vēlas atgriezties darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ir gatavi nodarbināt teju visi darba devēji, savukārt cilvēkus ar veselības traucējumiem – vien 44%, liecina nule kā veikta pētījuma “Dažādības kompass 2023” dati\*.

Galvenās priekšrocības, ko Latvijas darba devēji saskata dažādu sabiedrības grupu nodarbināšanā un dažādības vadības prakses īstenošanā kopumā, ir saistītas ar plašākām iespējām piesaistīt talantīgus darbiniekus, uzlabot organizācijas ekonomisko izaugsmi, palielināt darbinieku motivāciju un lojalitāti, kā arī uzlabot mikroklimatu kolektīvā. Neraugoties uz to, īstenojot iekļaujošu darba vidi veicinošus pasākumus, būtiskākajiem dažādības aspektiem uzmanību pievērš vien 47% darba devēju. Kaut tas ir teju divas reizes vairāk nekā 2017.gadā, ekspertu vērtējumā šo darba devēju skaits joprojām ir kritiski zems.

Tāpat eksperti vērš uzmanību uz vēl kādu būtisku niansi. Proti, vairums šo darba devēju norāda, ka lielu vērtību iekļaujošu darba vidi veicinošu pasākumu īstenošanā ikdienā pievērš tādiem aspektiem kā darbinieku vecums, dzimums un veselības stāvoklis. Vienlaikus “Dažādības kompassa 2023” dati atklāj, ka cilvēki ar veselības problēmām Latvijas darba tirgū joprojām ir izstumto lomā, turklāt īpaši “nevēlami” darbinieki ir personas ar garīgās un intelektuālās attīstības traucējumiem – gatavību nodarbināt šādus cilvēkus pauž vien 31% darba devēju. Salīdzināšanai var minēt, ka personas ar kustību traucējumiem, ja viņu kvalifikācija un pieredze atbilstu prasībām, savās komandās uzņemtu 58% darba devēju.

Otra sabiedrības grupa, ko darba devēji vismazāk vēlētos uzņemt savās komandās, ir bijušie ieslodzītie – atvērtību šādiem

darbiniekiem pauž 52% darba devēju. Īpaši rūpniecības un būvniecības nozaru uzņēmumi no Vidzemes.

“No šī apjomīgā pētījuma datiem izriet, ka pārsteidzoši daudz cilvēku ir pieņēmuši šo situāciju kā pašsaprotamu un ir iemācījušies tai pielāgoties. Viņu domāšanas maiņa būs viens no lielākajiem mūsu izaicinājumiem, izstrādājot jaunu, kvalitatīvu turpmākās rīcības plānu diskriminācijas izskaušanai valstī, kā arī daudzpusīgu darba devēju un dažādu sabiedrības grupu atbalsta mehānismus, jo situācijas pieņemšana toleranci un vienlīdzību nekādi neveicina. Dažādu sabiedrības grupu dzīves kvalitātes uzlabošanas un organizāciju, kā arī valstu ekonomisko izaugsmi ne tik,” uzsver Sabiedrības integrācijas fonda (SIF) sekretariāta direktore Zaiga Pūce.

Līdzīgās domās ir tiesību zinātnieci doktore, Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes asociētā profesore Kristīne Dupate Filipsona. Viņas vērtējumā vienlīdzīgai attieksmei ir ļoti nozīmīga loma dažādības veicināšanā, bet līdz ar to arī ilgtspējīgas sabiedrības un valsts attīstībā.

“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,” skaidro K. Dupate Filipsona.

Viņa, līdzīgi kā citi pētījumā “Dažādības kompass 2023” iesaistītie eksperti, ir pārliecināta – lai veicinātu Latvijas darba devēju atvērtību dažādībai, ir svarīgi novērst šķēršļus, kas ierobežo to iespējas veidot iekļaujošu darba vidi. Piemēram, darba devēji atzīst, ka līdztekus stereotipiem, uz ko biežāk norāda komersanti, un līdzekļu trūcumam, ko, savukārt, biežāk izceļ valsts un pašvaldību iestādes, būtiskus izaicinājumus dažādības vadības prakses īstenošanā tiem rada arī izpratnes, potenciālo darba ņēmēju kvalifikācijas un valsts atbalsta trūkums.

“Šis pētījums atklāj vairākas interesantas nianšes. Piemēram, neraugoties uz to, ka galveno iekļaujošas darba vides izveidi bremsējošos faktoru sarakstā joprojām dominē aizspriedumi un stereotipi, to “popularitāte” kopš 2017. gada nav īpaši mainījies. Savukārt to darba devēju īpatsvars, kuriem šīs aktivitātes traucē īstenot darbinieku kvalifikācija, darbības un personīgās īpašības, ir palielinājies divas reizes. Tas uzskatāmi parāda, ka virkne darba devēju mērķtiecīgi meklē aizbaidinājumus nerisināt ar dažādību saistītos jautājumus. Vienlaikus pozitīvi vērtējams ir fakts, ka informācijas un pozitīvo piemēru trūkums starp būtiskākajiem dažādības vadības šķēršļiem tiek minēts retāk,” skaidro pētījumu kompānijas “Kantar” klientu vadītāja Santa Lazdiņa

Starp atbalsta pasākumiem, kas tiem būtu nepieciešami aktivitāšu pilnveidei dažādības vadības jomā, darba devēji visbiežāk min piecas lietas: visas ar dažādības vadību saistītās informācijas pieejamību vienuviet, turklāt elektroniskā formā (79%), bezmaksas izglītojošus pasākumus darbiniekiem (78%) un vadībai (66%), bezmaksas konsultācijas par dažādības vadības jautājumiem (66%) un kvalitatīvas rokasgrāmatas izstrādi par nozīmīgākajiem iekļaujošas darba vides izveides principiem (54%).

“Dažādība ir mūsu lielākā pievienotā vērtība, īpaši darba tirgū. Turklāt tas nav tikai tāpēc, ka tā paplašina cilvēka redzesloku un nodrošina daudzpusīgas personīgās un biznesa izaugsmes iespējas. Gan mūsu līdzšinējā, gan arī citu valstu pieredze rāda, ka dažādībai ir ļoti nozīmīga loma arī iekļaujošas darba vides izveidē, kas ir būtisks solis tuvāk iekļaujošas sabiedrības izveidei. Tāpēc, izstrādājot turpmākos rīcības plānus sabiedrības izpratnes veicināšanai par sociālās iekļaušanās jautājumiem, toleranci un saliedētību, lielu vērtību pievērsīsim darba devēju atbalstam ceļā uz dažādības vadības praksi, veicinot to izpratni par iekļaujošas darba vides priekšrocībām. Jau šobrīd esam ceļā uz jaunas darba devēju platformas izveidi, kur visa informācija, rīki, resursi būs pieejama vienuviet,” uzsver SIF sekretariāta direktore Z. Pūce. “Vienlaikus ir jāņem vērā, ka viens no galvenajiem pozitīvas pārmaiņas veicinošajiem aspektiem ir labās prakses piemēri. Ņemot vērā, ka “Dažādības kompass 2023” izgaismo problēmas dažādības vadības jomā ne vien privātajā, bet arī publiskajā sektorā, uzskatu, ka tieši valsts un pašvaldību iestādēm ir jāklūst par dažādības vadības prakses principu ieviešanas vēstnešiem.”

“Dažādības kompass 2023” – visaptverošs pētījums par aktuālo situāciju diskriminācijas jomā Latvijas darba vidē, kurā tiek izzināts dažādu cilvēku, kuri piedzīvojuši atšķirīgu attieksmi dēļ sava dzimuma, etniskās piederības, invaliditātes, reliģijas, seksuālās orientācijas vai vecuma, darba devēju, darba ņēmēju un pretdiskriminācijas ekspertu viedoklis par diskriminācijas cēloņiem, riskiem, izaicinājumiem un risinājumiem. To īsteno SIF sadarbībā ar pētījumu kompāniju “Kantar” un Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu (InCSR).

Šī pētījuma dati plašākai sabiedrībai tika prezentēti tiešsaistes konferencē "Dažādības kompass 2023", kas norisinājās šā gada 10.janvārī. Tajā līdztekus datiem un faktiem, ko atklāj pētījums, izskanēja arī vairākas diskusijas, kurās dažādu jomu eksperti, sabiedrības grupu pārstāvji un darbu devēji sprieda par to, cik atvērta dažādībai un iekļaujoša ir darba vide Latvijā. Tās video ierakstu var noskatīties [SIF Facebook lapā](#) un [InCSR YouTube kanālā](#).

\* Pētījums īstenots 2022.gada novembrī un decembrī, aptaujājot tiešsaistē 402 darba devējus no visas Latvijas, kā arī izzinot darba devēju, darba ņēmēju, pretdiskriminācijas ekspertu, diskriminācijai pakļauto sabiedrības grupu pārstāvju u.tml. viedokli 9 fokusa grupās, kas norisinājās neklātienē (online).

 [Pētījuma prezentācija](#) 

#### Galvenie šķēršļi iekļaujošas darba vides pasākumu īstenošanai



DAŽĀDĪBAS KOMPASS 2023

<https://www.sif.gov.lv/lv/jaunums/dazadibas-kompass-2023-tikai-11-latvijas-darba-deveju-neredz-skerslus-dazadibas-vadibas-prakses-istenosanai>