



# **Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās**

**Latvijas iedzīvotāju un darba devēju  
aptauja**

**2005.gada novembris**

Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs



## Saturs

Darba devēju aptaujas tehniskā informācija .....	3
Latvijas iedzīvotāju aptaujas tehniskā informācija.....	4
Terminu skaidrojums.....	5
1. Informētība par dzimumu līdztiesības jautājumiem .....	6
1.1. Izpratne par jēdzienu ‘dzimumu līdztiesība’.....	6
1.2. Informētība par Latvijas likumdošanas normām, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem darbā .....	9
2. Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanu darba attiecībās .....	15
2.1. Uzskati par dzimumu līdztiesības jautājumu aktualitāti .....	15
2.2. Darba devēju attieksme pret Latvijas likumdošanas normām, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem .....	18
3. Iedzīvotāju saskarsme ar diskrimināciju darba vietā .....	20
3.1. Rīcība, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju darba vietā .....	22
3.2. Iespējamā reakcija, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju darbavietā .....	26
4. Sievietes un vīrieši darba tirgū .....	29
4.1. Darba devēju priekšstati par sievietēm un vīriešiem kā darbiniekiem.....	29
4.2. Iedzīvotājiem svarīgākie aspekti, izvēloties darbu.....	32
4.3. Iedzīvotāju uzskati par iespējām atrast darbu .....	35
4.4. Dažādu faktoru ietekme uz darba devēju lēmumu par darbinieku pieņemšanu darbā .....	37
5. Situācijas raksturojums aptaujātajos uzņēmumos .....	39
5.1. Vīriešu un sieviešu īpatsvars uzņēmumā un tā vadībā .....	39
5.2. Sieviešu un vīriešu amati uzņēmumā.....	42
Darba devēju aptaujā izmantotā anketa.....	45
Latvijas iedzīvotāju aptaujā izmantotā anketa.....	49

## Darba devēju aptaujas tehniskā informācija

PĒTĪJUMA VEICĒJS	Pētījumu centrs SKDS
ĢENERĀLAIS KOPUMS	Uzņēmuma pārstāvis, kurš uzņēmumā nodarbojas ar personālu (uzņēmuma vadītājs, personāldaļas vadītājs u.c.)
PLĀNOTĀS IZLASES APJOMS	500 respondenti
SASNIEGTĀS IZLASES APJOMS	502 respondenti
IZLASES METODE	Kvotu izlase pēc uzņēmēju datu bāzes no <a href="http://www.zl.lv">www.zl.lv</a>
APTAUJAS VEIKŠANAS METODE	Telefonintervijas
ĢEOGRĀFISKAIS PĀRKLĀJUMS	Visa Latvija
APTAUJAS VEIKŠANAS LAIKS	07.11.2005. līdz 11.11.2005.

	Skaitis	Procentuālais īpatsvars (%)
<b>REĢIONS</b>		
Rīga	280	55.8
Pierīga	60	12.0
Vidzeme	36	7.2
Kurzeme	49	9.8
Zemgale	36	7.2
Latgale	41	8.2

### DARBINIEKU SKAITS

Darbinieku skaits līdz 49	479	95.4
Darbinieku skaits 50-249	20	4.0
Darbinieku skaits 250 un vairāk	3	0.6
<b>NACE</b>		
Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība, zvejniecība (A+B)	15	3.0
Rūpniecība (C+D+E)	65	12.9
Būvniecība (F)	30	6.0
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība(G)	206	41.0
Viesnīcas un restorāni (H)	25	5.0
Transports, glabāšana un sakari (I)	34	6.8
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība (K)	84	16.7
Citi ekonomiskās darbības veidi (J+L+M+N+O)	43	8.6

### \*NACE kodi

<b>A</b>	Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība
<b>B</b>	Zvejniecība
<b>C</b>	Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
<b>D</b>	Apstrādes rūpniecība
<b>E</b>	Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde
<b>F</b>	Būvniecība
<b>G</b>	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; auto, moto, sadzīves priekšmetu un aparatūras remonts
<b>H</b>	Viesnīcas un restorāni
<b>I</b>	Transports, glabāšana un sakari
<b>J</b>	Finanšu starpniecība
<b>K</b>	Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība
<b>L</b>	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
<b>M</b>	Izglītība
<b>N</b>	Veselība un sociālā aprūpe
<b>O</b>	Sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi

## Latvijas iedzīvotāju aptaujas tehniskā informācija

PĒTĪJUMA VEICĒJS	Pētījumu centrs SKDS
ĢENERĀLAIS KOPUMS	Latvijas pastāvīgie iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 74 gadiem
PLĀNOTĀS IZLASES APJOMS	1000 respondenti (ģenerālajam kopumam reprezentatīva izlase)
SASNIEGTĀS IZLASES APJOMS	1014 respondenti
IZLASES METODE	Stratificētā nejaušā izlase
STRATIFIKĀCIJAS PAZĪMES	Administratīvi teritoriālā un nacionālā
APTAUJAS VEIKŠANAS METODE	Tiešās intervijas respondentu dzīves vietās
ĢEOGRĀFISKAIS PĀRKLĀJUMS	Visi Latvijas reģioni (114 izlases punkti)
APTAUJAS VEIKŠANAS LAIKS	No 04.11.2005. līdz 15.11.2005.

### SASNIEGTĀS IZLASES SALĪDZINĀJUMS AR IEDZĪVOTĀJU STATISTIKU

	Respondentu skaits izlasē (%) pirms svēršanas	Respondentu skaits izlasē (%) pēc svēršanas	LR IeM PMLP Iedz. reģ. dati uz 01.01.05.
KOPĀ	100.0	100.0	100.0

#### REĢIONS

Rīga	31.4	32.7	32.7
Vidzeme	23.5	23.9	23.9
Kurzeme	13.7	13.2	13.2
Zemgale	16.5	14.6	14.6
Latgale	15.0	15.7	15.7

#### DZIMUMS

Vīrieši	46.6	46.5	46.5
Sievietes	53.4	53.5	53.5

#### TAUTĪBA

Latvieši	58.6	56.5	56.5
Citi	41.4	43.5	43.5

#### VECUMS

18 - 24 g.v.	14.3	14.7	14.7
25 - 34 g.v.	17.5	18.8	18.8
35 - 44 g.v.	20.2	19.3	19.3
45 - 54 g.v.	19.9	18.5	18.5
55 - 74 g.v.	28.1	28.7	28.7

#### STATUSS

Strādājošie	62.7	62.4
Nestrādājošie	37.3	37.6

#### IZGLĪTĪBA

Pamata	13.3	13.5
Vidējā, vidējā speciālā	68.7	68.4
Augstākā	17.9	18.2

#### PILSONĪBA

LR pilsoņi	82.2	81.6
Respondenti bez LR pilsonības	17.8	18.4

Dati tika pakļauti svēršanas procedūrai

## Terminu skaidrojums

### IZLASE

Latvijas iedzīvotāju kopuma mikromodelis

### APDZĪVOTĀS VIETAS TIPS

*Rīga* – Rīgas pilsēta.

*Cita pilsēta* – Daugavpils, Liepāja, Jelgava, Ventspils, Rēzekne, Jūrmala, rajonu centri, citas pilsētas.

*Lauki* – pagasti, lauku viensētas.

### IZGLĪTĪBA

*Pamatizglītība* – respondents ar pamata vai nepabeigtu vidējo izglītību.

*Vidējā, vidējā speciālā* – respondents ar vispārējo vidējo izglītību, vidējo speciālo izglītību vai nepabeigtu augstāko izglītību.

*Augstākā* – respondents ar augstāko izglītību.

### NODARBINĀTĪBAS SEKTORS

*Valsts sektors* – respondenti, kuri strādā valsts iestādēs vai uzņēmumos ar valsts kapitālu.

*Privātais sektors* – respondenti, kuri strādā uzņēmumos ar privāto kapitālu.

*Nestrādā* – respondenti: mājsaimnieces, pensionāri, skolēni, studenti, bezdarbnieki.

*Cits* – respondenti, kuriem ir gadījuma darbi, strādā apmaksātu darbu sabiedriskās organizācijās, kā arī tie respondenti, kuri nezināja konkrētu nodarbinātības sektoru.

### PAMATNODARBOŠANĀS

*Vadītājs* – augstākā vai vidējā līmeņa vadītājs: uzņēmuma, firmas, organizācijas, nodaļas vadītājs, vadošais speciālists uzņēmumā, iestādē.

*Speciālists, ierēdnis* – ierēdnis vai darbinieks valsts, pašvaldību iestādē vai privātā uzņēmumā; nestrādā fizisku darbu.

*Strādnieks* – ierindas darbinieks rūpniecībā, celtniecībā, lauksaimniecībā, tirdzniecībā, apkalpojošajā sfērā, sabiedriskajā ēdināšanā; strādā fizisku darbu.

*Zemnieks* – persona, kas strādā sev piederošā lauku saimniecībā.

*Individuālais darbs* – pats sev darba devējs, arī profesionāls speciālists (advokāts, ārsts u.tml.), uzņēmuma īpašnieks.

*Pensionārs* – persona, kas ir pensijā un nestrādā algotu darbu, arī invaliditātes pensionārs.

*Skolnieks, students* – persona, kas mācās dienas nodaļā kādā no mācību iestādēm.

*Mājsaimniece* – persona, kas ir mājsaimnieks vai mājsaimniece un pašlaik nestrādā algotu darbu; arī ja atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā.

*Bezdarbnieks* – persona, kas ir darba spējīgā vecumā un nekur nestrādā.

### IENĀKUMU LĪMENIS

Vidējie ienākumi uz vienu ģimenes locekli mēnesī, ieskaitot visus ienākumus (algas, stipendijas, pabalstus, pensijas u.t.t.) pēc nodokļu nomaksas

*Zemi* – līdz Ls54

*Vidēji zemi* – no Ls55 līdz Ls79

*Vidēji* – no Ls80 līdz Ls99

*Vidēji augsti* – no Ls100 līdz Ls149

*Augsti* – Ls150 un vairāk.

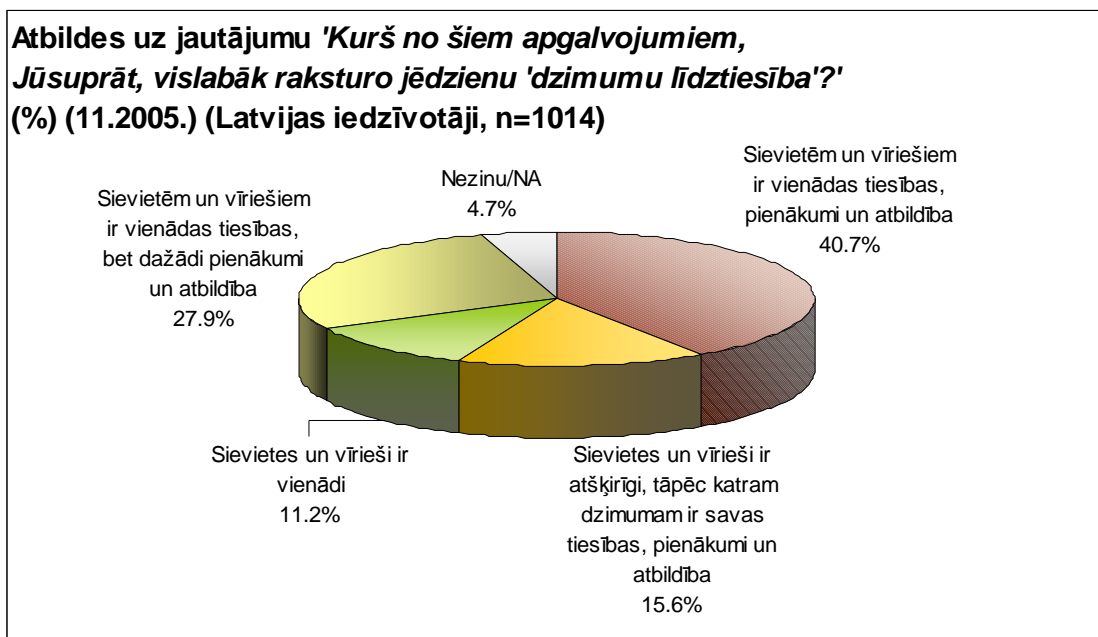
## 1. Informētība par dzimumu līdztiesības jautājumiem

Lai raksturotu iedzīvotāju un darba devēju informētību par dzimumu līdztiesības jautājumiem, aptauju ietvaros tika novērtēta šo grupu izpratne par jēdzienu *'dzimumu līdztiesība'*, darba devēju pašvērtējums informētībai par normatīvajiem aktiem, kas saistīti ar dzimumu līdztiesības jautājumiem, kā arī iedzīvotāju un darba devēju izpratne par dzimumu līdztiesību principiem, novērtējot dažādu situāciju atbilstību Latvijas likumu normām.

### 1.1. Izpratne par jēdzienu *'dzimumu līdztiesība'*

Pētījuma ietvaros tika noskaidroti respondentu priekšstati par dzimumu līdztiesības jēdzienu: aptaujātajiem Latvijas iedzīvotājiem lūdza izteikt viedokli par to, kura no piedāvātajām definīcijām vislabāk raksturo jēdzienu *'dzimumu līdztiesība'*, bet aptaujātos darba devējus lūdza raksturot pirmās asociācijas, kas viņiem rodas, dzirdot vārdus *'dzimumu līdztiesība'*.

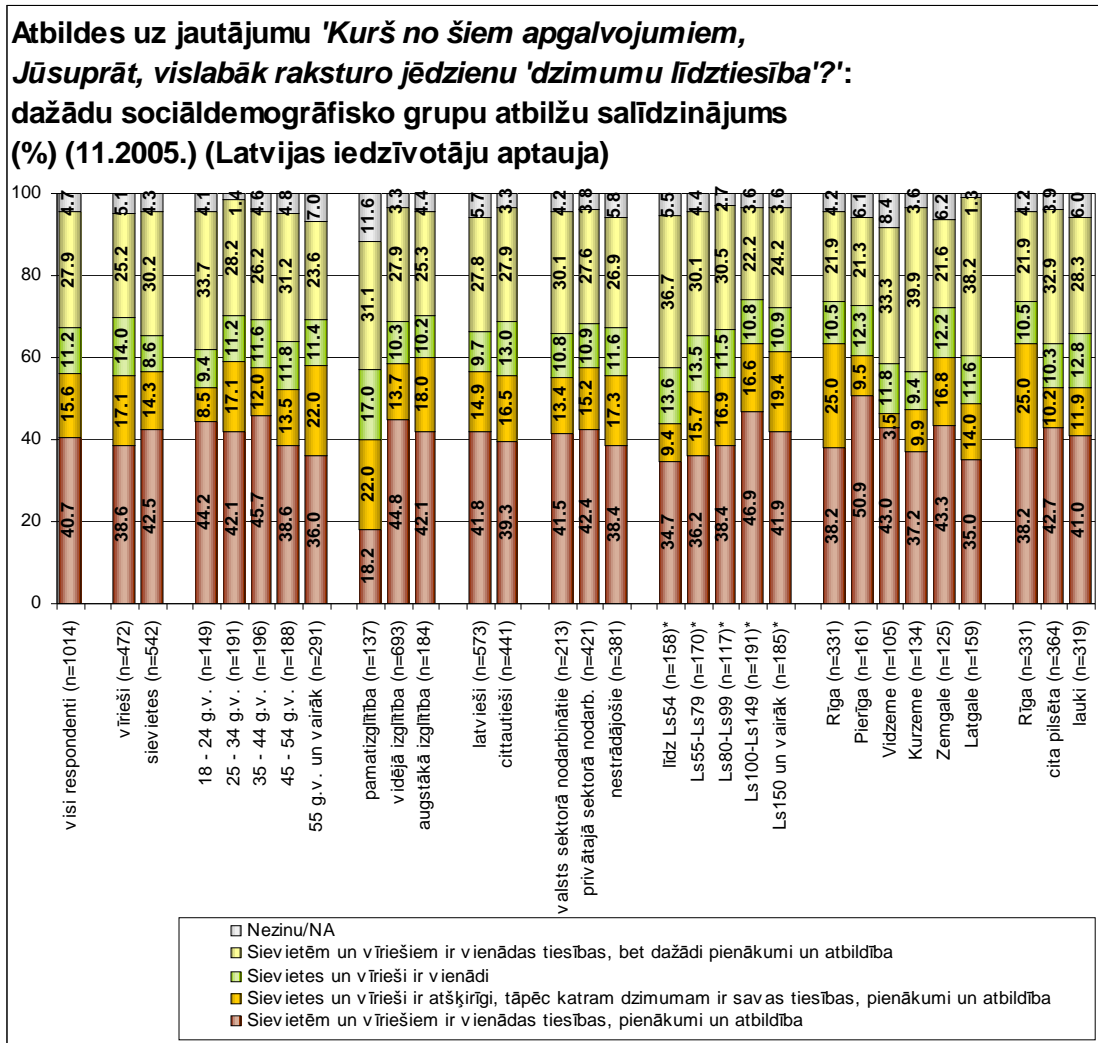
Nākamajā grafikā apkopoti dati par iedzīvotāju atbildēm.



Kā redzams, 41% aptaujāto Latvijas iedzīvotāju ir izvēlējušies pareizo definīciju, norādot, ka vislabāk no piedāvātajiem apgalvojumiem jēdzienam *'dzimumu līdztiesība'* atbilst izteikums *'sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, pienākumi un atbildība'*. Nākamais biežāk par pareizo atzītais apgalvojums, ko atzīmējuši 28% iedzīvotāju, bija *'sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, bet dažādi pienākumi un atbildība'*.

Jāatzīmē, ka samērā bieži aptaujas dalībnieki norādījuši, ka, viņuprāt, jēdzienu *'dzimumu līdztiesība'* vislabāk raksturo apgalvojumi *'sievietes un vīrieši ir atšķirīgi, tāpēc katram dzimumam ir savas tiesības, pienākumi un atbildība'* (16%) un *'sievietes un vīrieši ir vienādi'* (11%).

Detalizētāk Latvijas iedzīvotāju atbildes dalījumā pēc sociāldemogrāfiskajām pazīmēm apkopotas nākamajā grafikā.

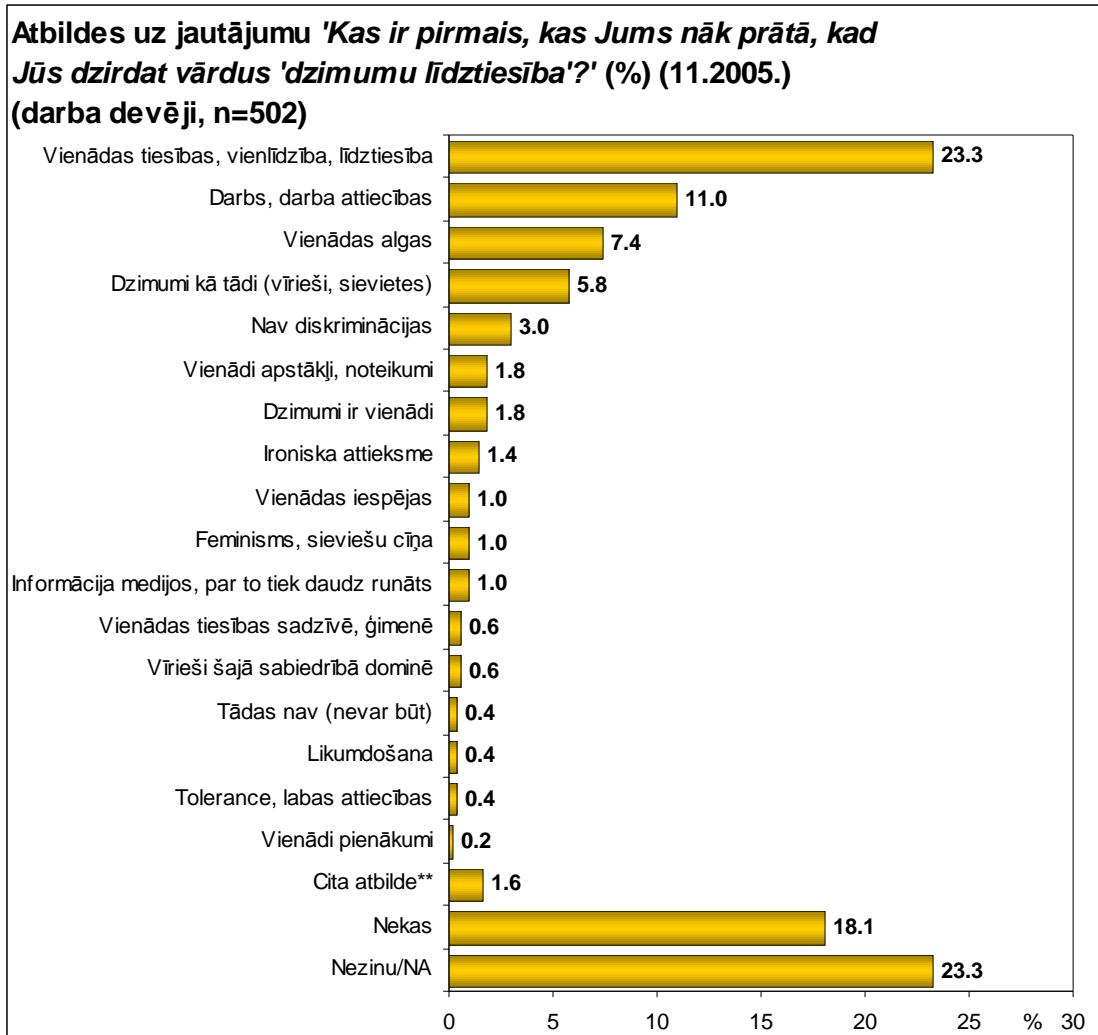


\*Mēneša vidējie ienākumi uz vienu ģimenes locekli.

Aptaujas dati liecina, ka sieviešu un vīriešu uzskati būtiski neatšķiras no vidējiem rādītājiem. Vīrieši gan nedaudz biežāk nekā sievietes ir izvēlējušies definīcijas 'sievietes un vīrieši ir vienādi' (vīrieši: 14%, sievietes: 9%) un 'sievietes un vīrieši ir atšķirīgi, tāpēc katram dzimumam ir savas tiesības, pienākumi un atbildība' (vīrieši: 17%, sievietes: 14%).

Salīdzinot citu sociāldemogrāfisko grupu viedokli, jāatzīmē, ka apgalvojumu 'sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, pienākumi un atbildība' biežāk nekā caurmērā atzīmējuši respondenti vecumā no 18 līdz 24 (44%) un no 35 līdz 44 gadiem (46%), aptaujātie ar vidējo izglītību (45%), respondenti ar vidēji augstiem ienākumiem (47%), kā arī Pierīgā dzīvojošie (51%).

Kā jau minēts, darba devējus lūdza raksturot pirmās asociācijas ar vārdiem 'dzimumu līdztiesība'. Jāatzīmē, ka netika piedāvāti atbilstu varianti, respondenti paši formulēja savas atbildes, kas datu apstrādes gaitā tika apkopotas lielākās grupās. Aptaujas dati par darba devēju atbildēm ir apkopoti nākamajā grafikā.



\*Tā kā katrs respondents varēja minēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilstu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā 'Cita atbilde' respondenti minējuši: 'jēdziens tāds, cilvēktiesības' (minēts 1 reize); 'kustība "Līdztiesība"' (minēts 1 reizi); 'pārspīlējumi par Ameriku' (minēts 1 reizi); 'piekrišana' (minēts 1 reizi); 'pretrunīgas domas' (minēts 1 reizi); 'problēmu risināšana Latvijā' (minēts 1 reizi); 'sievietes uzņēmušās pārāk daudz slodzes' (minēts 1 reizi); 'viss ir kārtībā ar to' (minēts 1 reizi).

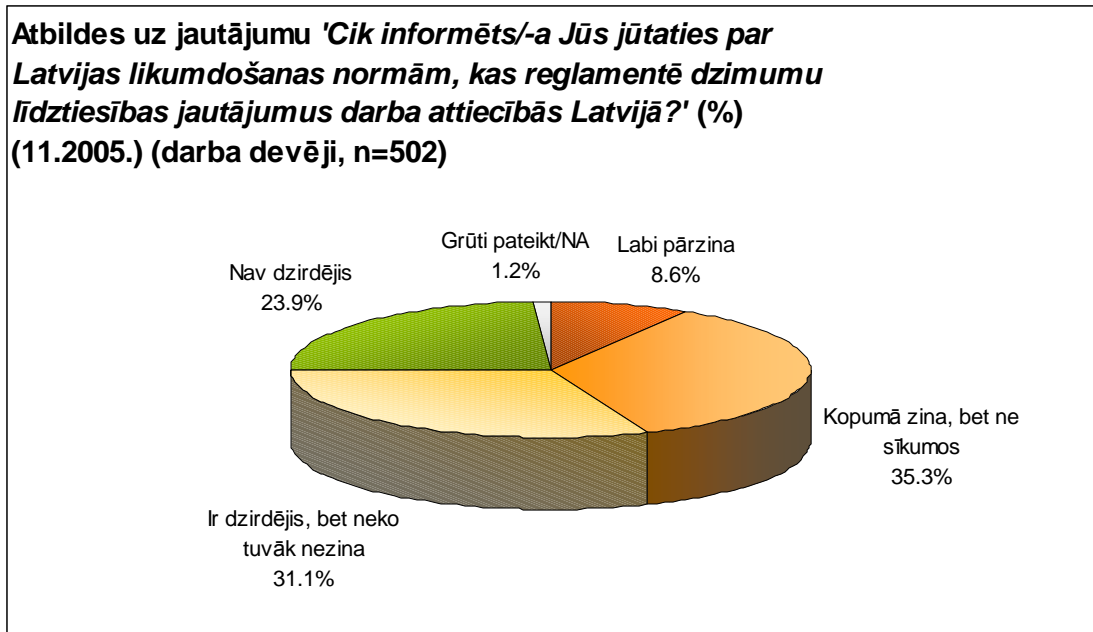
Kā redzams, gandrīz 1/4 aptaujāto (23%) minējuši, ka viņiem pirmās asociācijas ar jēdzienu 'dzimumu līdztiesība' ir vārdi 'vienādas tiesības', 'vienlīdzība', 'līdztiesība'. Vairāk nekā 5% aptaujāto norādījuši, ka vārdi 'dzimumu līdztiesība' viņiem saistās ar darbu, darba attiecībām (11%), atalgojumu (7%), bet 6% minēja, ka viņiem prātā nāk sievietes, vīrieši, dzimumi kā tādi. Jāatzīmē, ka 41% no aptaujātajiem nevarēja raksturot savas asociācijas: 18% aptaujāto norādīja, ka viņiem 'nekas' nenāk prātā, un vēl 23% atbildēja, ka viņiem ir 'grūti pateikt'. Salīdzinot dažādu sociāldemogrāfisko grupu atbildes, jāatzīmē, ka retāk nekā caurmērā savas asociācijas atturējās raksturot aptaujātie darba devēji vecumā līdz 30 gadiem un valsts sektorā nodarbinātie.



## 1.2. Informētība par Latvijas likumdošanas normām, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem darbā

Pētījuma ietvaros tika novērtēta arī informētība par dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās – darba devējus lūdza norādīt, cik informēti viņi jūtas par šiem jautājumiem un vai pēdējā gada laikā par tiem ir meklēta informācija. Jāatzīmē, ka gan darba devējiem, gan iedzīvotājiem lūdza novērtēt vairākas situācijas, kurās tiek skarti dzimumu līdztiesības jautājumi darba attiecībās, – vai tās atbilst Latvijas darba likumdošanas normām.

Dati par darba devēju vērtējumu savai informētībai par dzimumu līdztiesības jautājumiem apkopoti nākamajā grafikā.



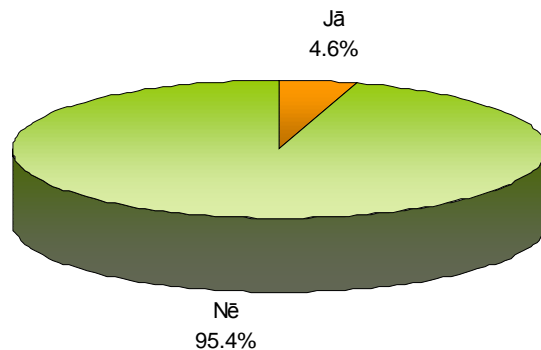
Kā redzams, tikai 9% darba devēju atzīmēja, ka viņi '*labi pārzina*' šos jautājumus. Savukārt atbildi '*kopumā zina, bet ne sīkumos*' izvēlējās 35% aptaujāto. To, ka par šo tēmu '*nav dzirdējis*' atzina gandrīz 1/4 respondentu (24%).

To, ka viņi '*labi pārzina*' šos jautājumus biežāk nekā caurmērā norādījuši respondenti, kuriem ir 51 gads un vecāki (15%), personāldaļas vadītāji (12%), valsts sektorā nodarbinātie (13%), aptaujas dalībnieki RĪgā (12%), kā arī tādu nozaru kā rūpniecība (12%), viesnīcas un restorāni (12%), operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība (17%) pārstāvji.

To, ka '*nav dzirdējis*' par Latvijas likumdošanas normām, kas reglamentē dzimumu līdztiesības jautājumus darba attiecībās, biežāk nekā caurmērā minēja tādu nozaru kā būvniecība (27%), vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība u.c. (28%), transports, glabāšana un sakari (32%), kā arī uzņēmumu ar mazu strādājošo skaitu (līdz 9 cilvēkiem) pārstāvji (30%).

Nākamajā grafikā apkopoti dati par darba devēju atbildēm uz jautājumu, vai pēdējā gada laikā ir meklēta informācija par šiem jautājumiem.

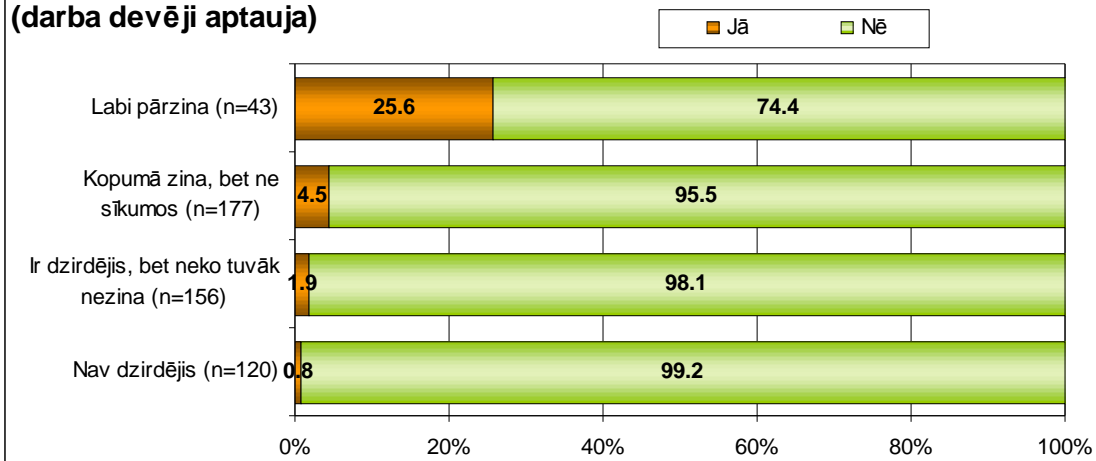
**Atbildes uz jautājumu 'Vai pēdējā gada laikā Jūs esat meklējis informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās?' (%) (11.2005.) (darba devēji, n=502)**



Saskaņā ar aptaujas datiem, tikai 5% no respondentiem atzīmēja, ka pēdējā gada laikā ir meklējuši informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās.

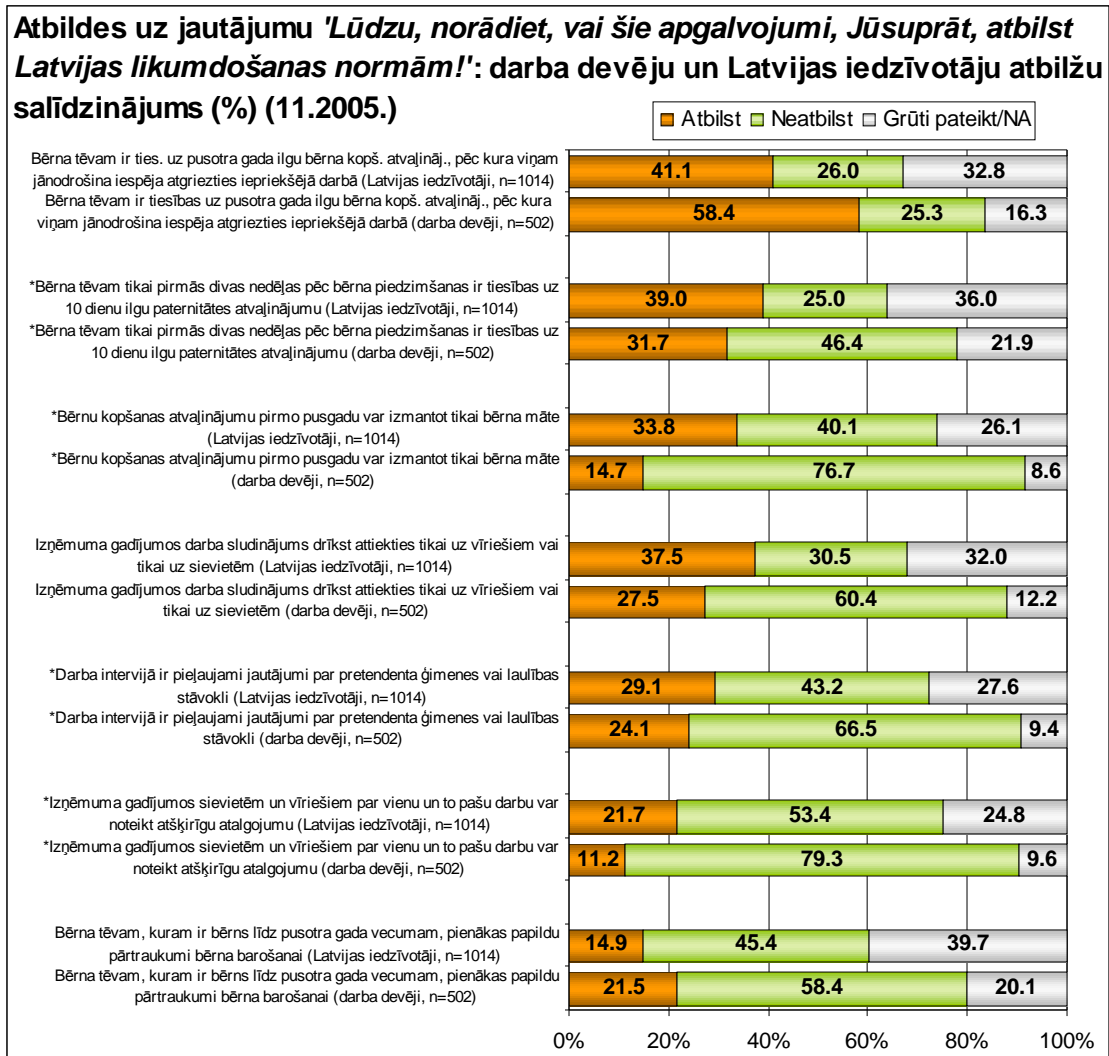
Nākamajā grafikā apkopoti dati par darba devēju atbildēm atkarībā no tā, cik informēti viņi jūtas par Latvijas likumdošanas normām, kas reglamentē dzimumu līdztiesības jautājumus darba attiecībās.

**Atbildes uz jautājumu 'Vai pēdējā gada laikā Jūs esat meklējis informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās?': atbilžu salīdzinājums atkarībā no informētības par Latvijas darba likumdošanu (%) (11.2005.) (darba devēji aptauja)**



Salīdzinot respondentu atbildes atkarībā no tā, cik informēti viņi jūtas par dzimumu līdztiesības jautājumiem Latvijas darba likumdošanā, vērojams, ka arī no tiem, kuri atbildēja, ka '*labi pārzina*' šos jautājumus, tikai 1/4 pēdējā gada laikā ir meklējuši informāciju par šiem jautājumiem.

Kā jau minēts, pētījuma ietvaros tika novērtēta iedzīvotāju un darba devēju informētība par Latvijas normatīvajiem aktiem, lūdzot novērtēt vairāku situāciju atbilstību Latvijas likumdošanas normām. Respondentiem tika piedāvāti vairāki apgalvojumi, no kuriem daļa atbilst likumā paredzētajam, bet daļa nē. Nākamajā grafikā apkopoti dati par darba devēju un iedzīvotāju atbildēm.



\*Aplams apgalvojums

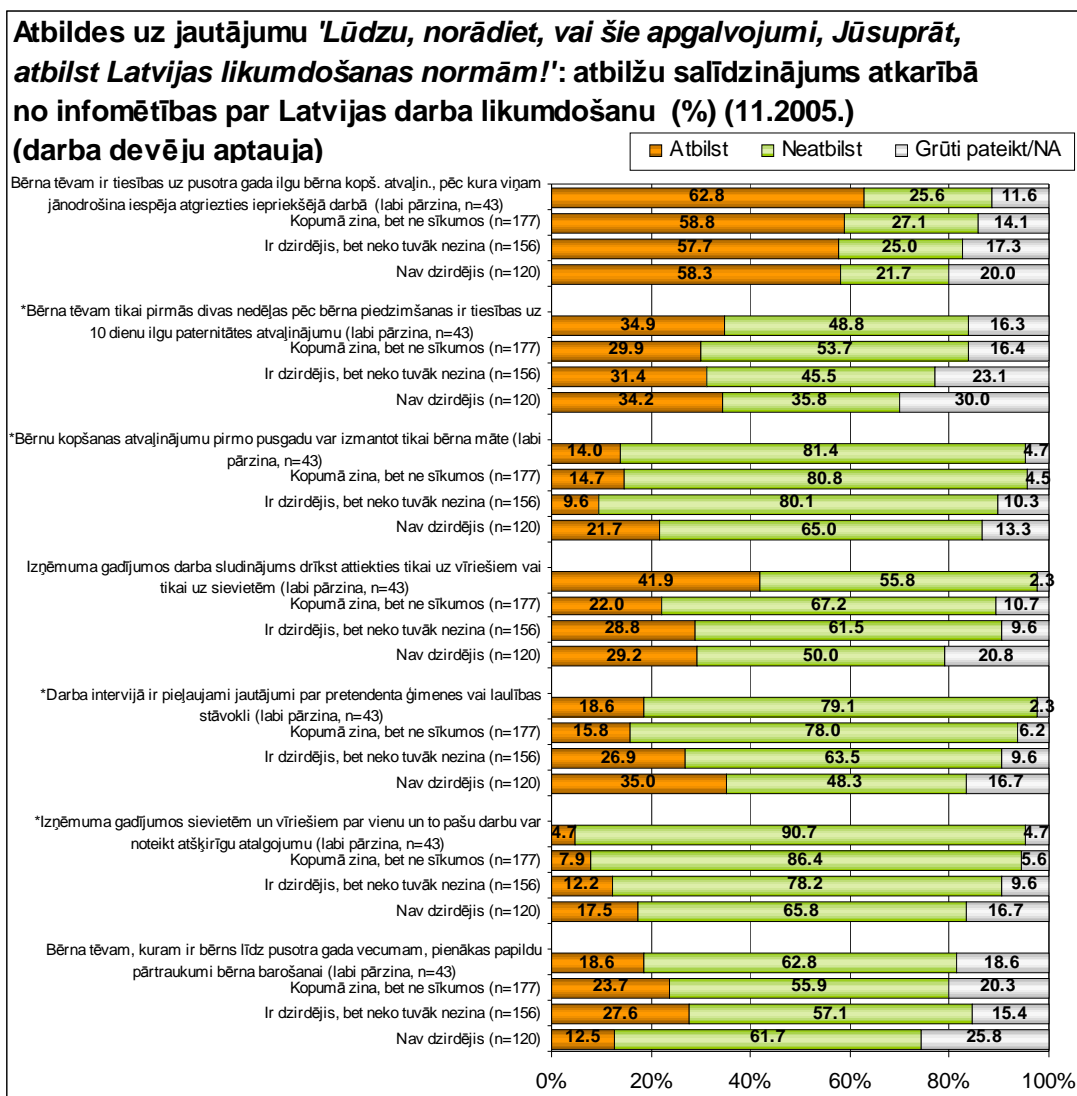
Saskaņā ar aptaujas datiem, darba devēji par likumu normām ir labāk informēti nekā sabiedrība kopumā: novērtējot situāciju atbilstību normatīvo aktu prasībām, darba devēji gandrīz visos gadījumos pareizas atbildes ir snieguši biežāk nekā iedzīvotāji (izņēmums ir situācija par darba sludinājumu). Jāatzīmē, ka aptaujātie iedzīvotāji biežāk nekā darba devēji ir atturējušies novērtēt apgalvojumu atbilstību likuma normām.

Analizējot darba devēju atbildes, jāatzīmē, ka mazākās grūtības sagādāja apgalvojumi, kas saistīti ar darba devējiem noteiktajiem ierobežojumiem: novērtējot situāciju '*Izņēmuma gadījumos sievietēm un vīriešiem par vienu un to pašu darbu var noteikt atšķirīgu atalgojumu*', pareizu atbildi minēja 79%, bet par to, vai '*Darba intervijā ir pieļaujami jautājumi par pretendenta ģimenes vai laulības stāvokli*', pareizu atbildi minēja 67%.

Jāatzīmē, ka arī jautājumā, vai *'Bērnu kopšanas atvaļinājumu pirmo pusgadu var izmantot tikai bērna māte'*, pareizo atbildi izvēlējās 77%.

Lielākas grūtības aptaujātajiem darba devējiem sagādāja apgalvojumi, kas saistīti ar bērna tēva tiesībām: mazāk nekā puse respondentu pareizi identificēja situācijas atbilstību likuma normām tādos gadījumos kā *'Bērna tēvam tikai pirmās divas nedēļas pēc bērna piedzimšanas ir tiesības uz 10 dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu'* (pareizu atbildi minēja 46%) un *'Bērna tēvam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, pienākas papildu pārtraukumi bērna barošanai'* (pareizu atbildi minēja 22%). Interesanti, ka samērā lielas grūtības darba devējiem sagādāja arī apgalvojums, ka *'Izņēmuma gadījumos darba sludinājums drīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm'* (pareizu atbildi minēja 28%).

Nākamajā grafikā apkopoti dati par darba devēju atbildēm, salīdzinot grupas, kas atšķirīgi vērtējuši savu informētības līmeni šajos jautājumos.



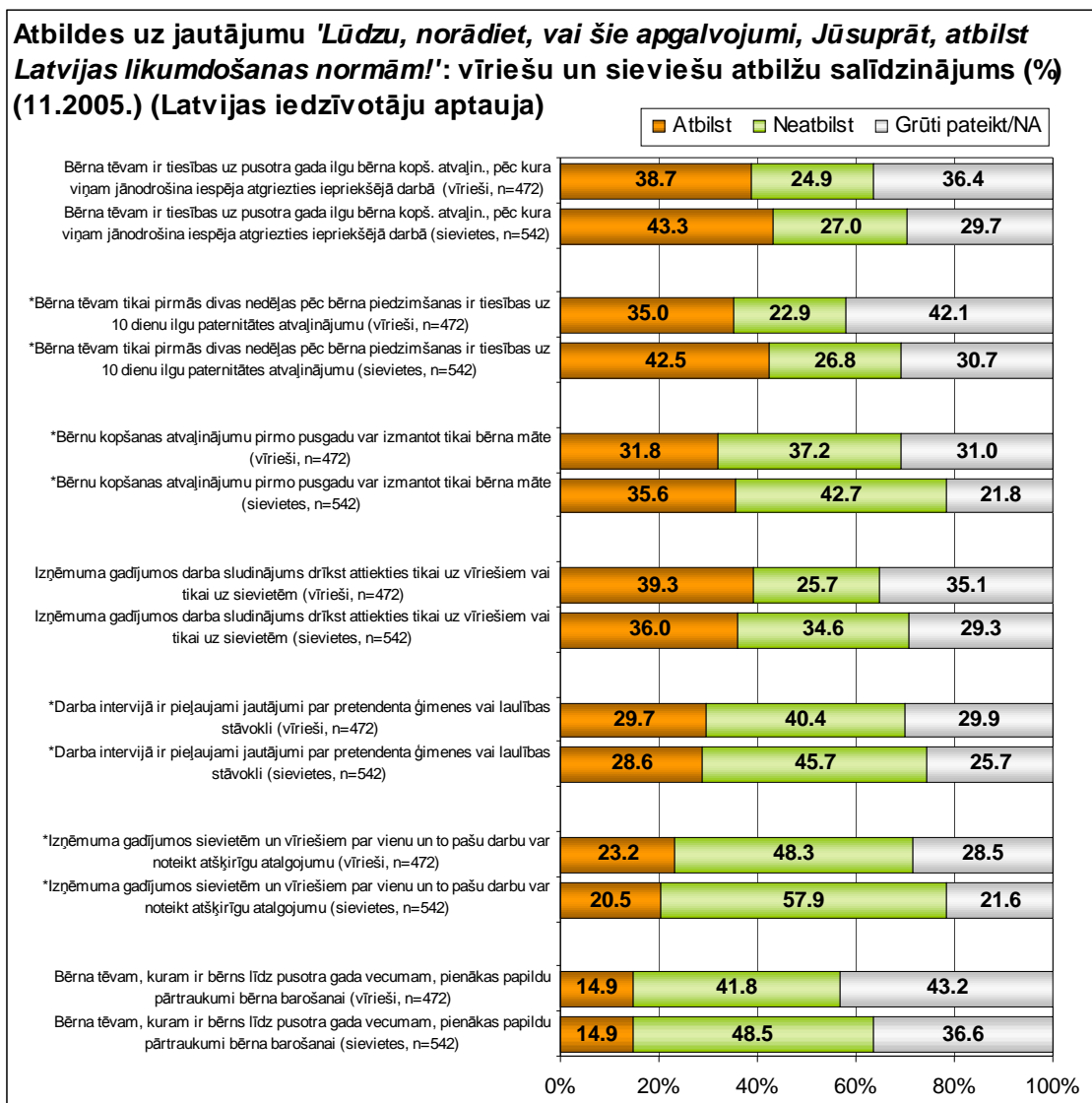
\*Aplams apgalvojums

Kā redzams, respondenti, kuri kritiskāk vērtēja savu informētības līmeni, biežāk ir atturējušies izteikt savu viedokli par apgalvojumu atbilstību normatīvo aktu prasībām. Lai arī par lielāko daļu apgalvojumu respondenti,

kuri norādīja, ka *'nav dzirdējuši'* par likuma normām, kas regulē dzimumu līdztiesības jautājumus darba attiecībās, pareizās atbildes ir izvēlējušies biežāk nekā tie, kuri savas zināšanas vērtē atzinīgāk. Tomēr jāatzīmē, ka nav vērojama sakarība: jo atzinīgāk tiek vērtētas zināšanas, jo biežāk tiek sniegtas pareizās atbildes.

Raksturojot Latvijas iedzīvotāju atbildes, jāsecina, ka vairāk nekā puse aptaujāto pareizi ir atbildējuši, tikai novērtējot, vai *'Izņēmuma gadījumos sievietēm un vīriešiem par vienu un to pašu darbu var noteikt atšķirīgu atalgojumu'* (pareizu atbildi minēja 53%). Visretāk pareizās atbildes atzīmētas, paužot viedokli par apgalvojumiem *'Bērna tēvam tikai pirmās divas nedēļas pēc bērna piedzimšanas ir tiesības uz 10 dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu'* (pareizu atbildi minēja 25%) un *'Bērna tēvam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, pienākas papildu pārtraukumi bērna barošanai'* (pareizu atbildi minēja 15%).

Nākamajā grafikā ir salīdzināti dati par sieviešu un vīriešu atbildēm.



\*Aplams apgalvojums

Kā redzams, salīdzinot sieviešu un vīriešu atbildes, nav vērojamas būtiskas atšķirības.

Analizējot citu sociāldemogrāfisko grupu atbildes, jāsecina, ka respondenti ar zemāku izglītības līmeni biežāk ir atturējušies novērtēt savu informētības līmeni. Tiesa, respondenti ar augstāku izglītības līmeni biežāk ir minējuši gan pareizas, gan nepareizas atbildes. Jāatzīmē, ka valsts sektorā strādājošie pareizās atbildes minējuši kopumā biežāk nekā privātajā sektorā nodarbinātie. Par lielāko daļu apgalvojumu pareizās atbildes retāk minējuši arī respondenti, kuri strādā mazos uzņēmumos (darbinieku skaits nepārsniedz 9 cilvēkus).

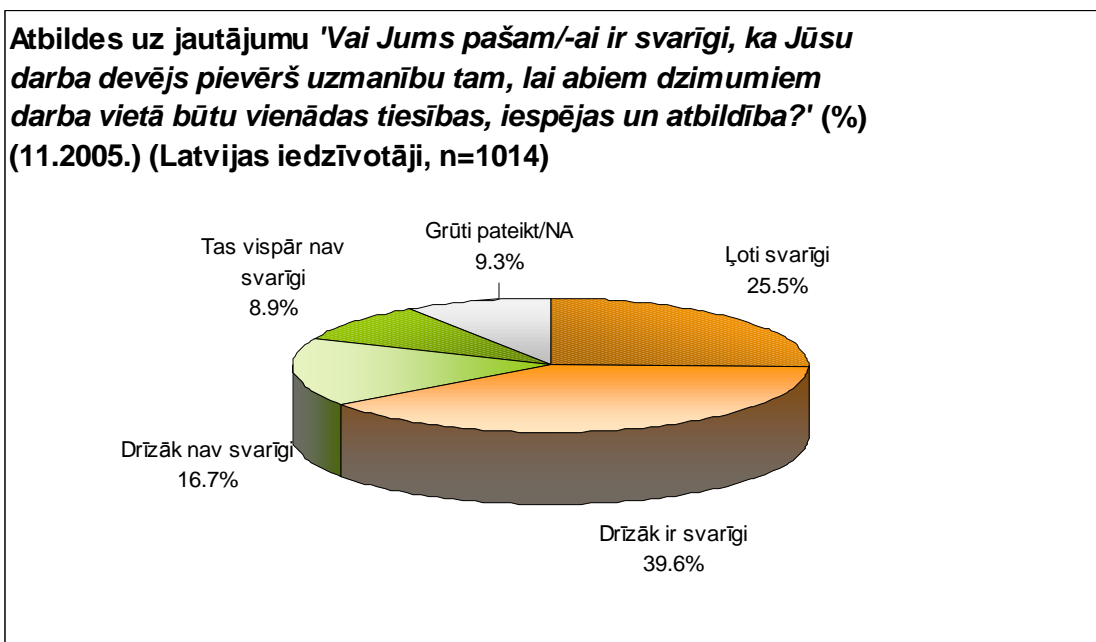
## 2. Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanu darba attiecībās

Pētījuma ietvaros tika noskaidrota arī Latvijas iedzīvotāju un darba devēju attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem: iedzīvotājus lūdza raksturot, vai viņiem ir svarīgi, ka darba devējs ņem vērā dzimumu līdztiesības principus, bet darba devējiem lūdza novērtēt dzimumu līdztiesības jautājumu aktualitāti un to, cik viegli vai grūti ir ievērot normatīvo aktu prasības par dzimumu līdztiesības ievērošanu darba vietā.

### 2.1. Uzskati par dzimumu līdztiesības jautājumu aktualitāti

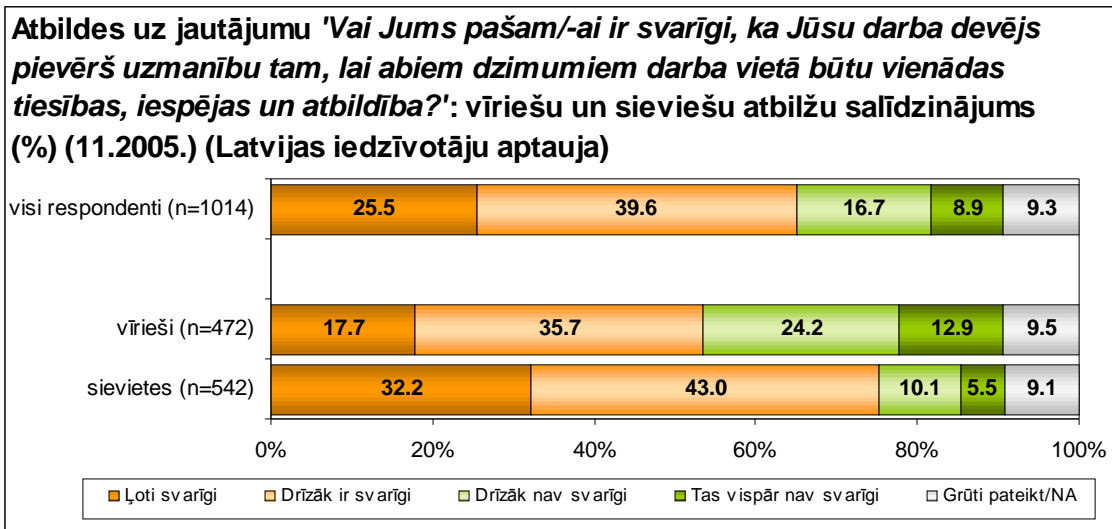
Lai noskaidrotu priekšstatus par problēmas aktualitāti, iedzīvotājiem lūdza novērtēt, vai viņiem ir svarīgi, ka darba devējs ievēro dzimumu līdztiesības principus: pievērš uzmanību tam, lai abiem dzimumiem darba vietā būtu vienādas tiesības, iespējas un atbildība.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par aptaujas dalībnieku atbildēm.

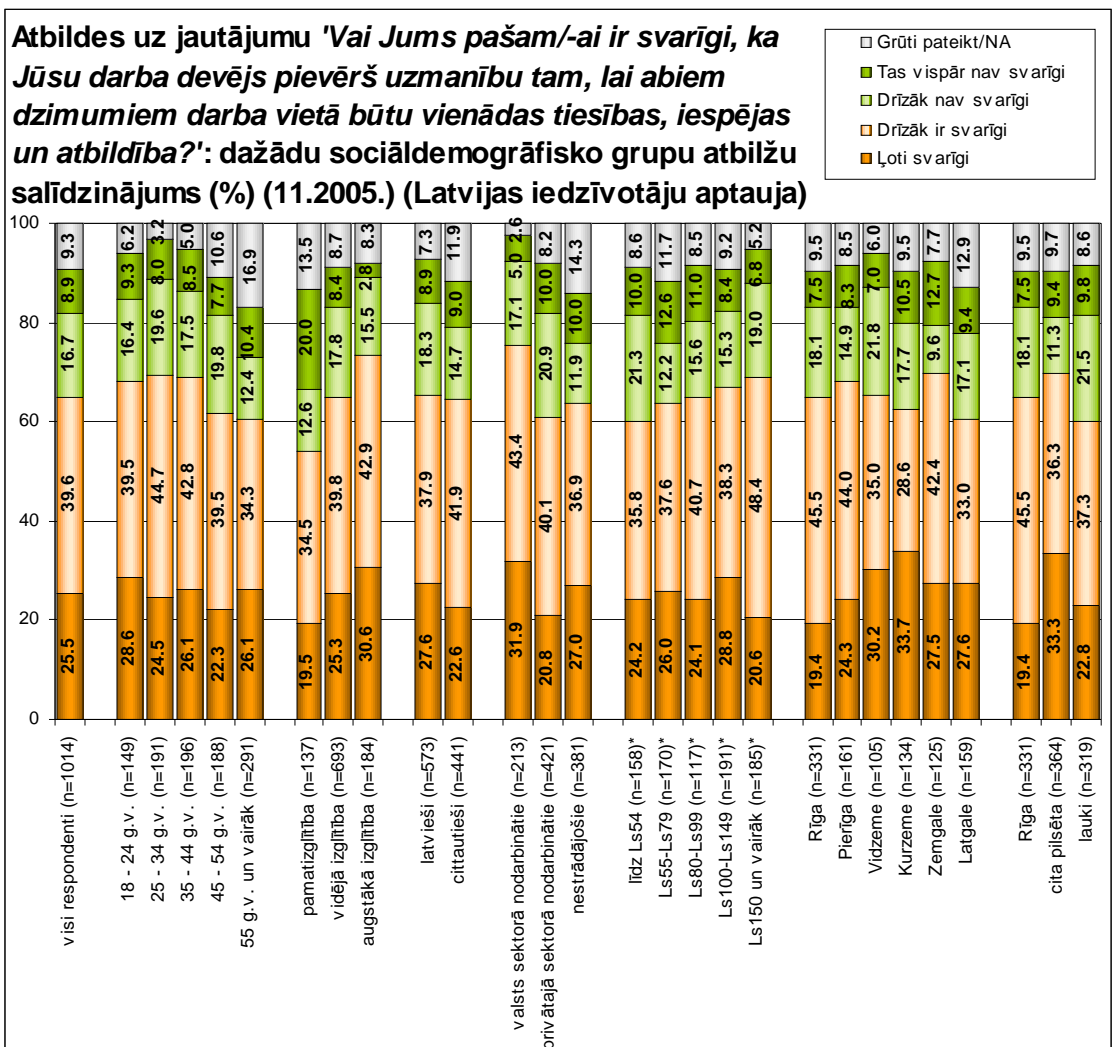


Saskaņā ar aptaujas datiem, 2/3 no Latvijas iedzīvotājiem (65%) atbildēja, ka viņiem ir svarīgi (atbildes '*ļoti svarīgi*' un '*drīzāk ir svarīgi*'), ka darba devējs pievērš uzmanību tam, lai abiem dzimumiem darba vietā ir vienādas tiesības, iespējas un atbildība. Tiesa, par '*ļoti svarīgu*' šo faktoru atzina tikai 26% respondentu.

Dati par sieviešu un vīriešu atbildēm apkopoti nākamajā grafikā.



Kā redzams, sievietes dzimumu līdztiesības principu ievērošanu darbavietā par svarīgu aspektu ir atzinušas biežāk nekā vīrieši: to, ka šis jautājums šķiet svarīgs, atzina 75% sieviešu un 53% vīriešu.

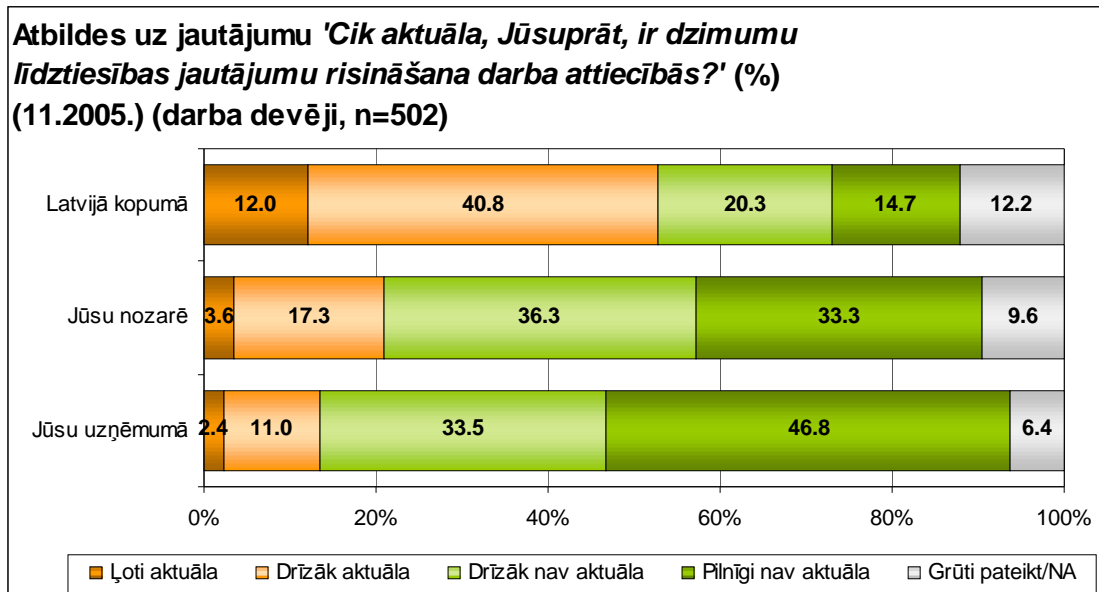


\*Mēneša vidējie ienākumi uz vienu ģimenes locekli.



Analizējot citu sociāldemogrāfisko grupu atbildes, jāsecina, ka dzimumu līdztiesības principu ievērošanu darbavietā biežāk nekā caurmērā par svarīgu atzina gados jaunāki respondenti (vecumā no 18 līdz 44 gadiem) (68%-69%), aptaujātie ar augstāko izglītību (74%), valsts sektorā nodarbinātie (75%), grupa ar augstiem ienākumiem (69%), Pierīgā (68%) un Zemgalē (70%), kā arī citās pilsētās (ne Rīgā) (70%) dzīvojošie.

Kā jau minēts, pētījuma ietvaros darba devējus lūdza novērtēt, cik aktuāla viņiem šķiet dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana. Aptaujas dati apkopoti nākamajā grafikā.



Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, tikai 13% darba devēju uzskata, ka dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana darba attiecībās ir aktuāla (atbildes *'ļoti aktuāla'* un *'drīzāk aktuāla'*) viņu uzņēmumā. Biežāk par aktuālu šī problēma atzīta, raksturojot situāciju viņu nozarē (21%) un Latvijā kopumā (53%).

Raksturojot respondentu atbildes, jāatzīmē, ka dzimumu līdztiesības problēmu risināšanu savā uzņēmumā par aktuālu biežāk nekā caurmērā atzina tādu nozaru kā būvniecība (20%), transports, glabāšana un sakari (27%) un uzņēmumu, kurā strādā 25 līdz 49 darbinieki (21%), pārstāvji.

Arī par aktuālu problēmu savā nozarē šo problēmu risināšanu biežāk nekā caurmērā atzina būvniecības uzņēmumu (30%) un uzņēmumu, kurā strādā 25 līdz 49 darbinieki (26%), pārstāvji.

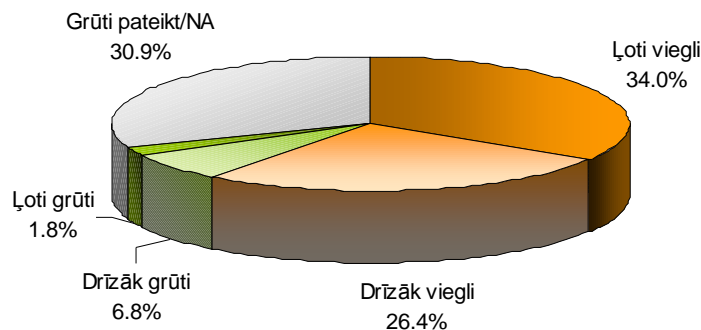
Savukārt par aktuālu problēmu Latvijā kopumā dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanu biežāk nekā caurmērā uzskatīja uzņēmumu, kuros strādā 50 un vairāk darbinieki (61%).

## 2.2. Darba devēju attieksme pret Latvijas likumdošanas normām, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem

Darba devējiem, kuri nebija norādījuši, ka viņi nav dzirdējuši par likumdošanas normām, kas reglamentē dzimumu līdztiesības jautājumus darba attiecībās (t.i., tiem, kuri uz jautājumu, cik informēti viņi ir par šiem jautājumiem, atzīmēja atbilžu variantus *'labi pārzina'*, *'kopumā zina, bet ne sīkumos'*, *'ir dzirdējis, bet neko tuvāk nezina'*, vai *'grūti pateikt/NA'*) lūdza raksturot, cik viegli vai grūti, viņuprāt, šīs normas ir ievērot.

Aptaujas rezultāti ir apkopoti nākamajā grafikā.

**Atbildes uz jautājumu *'Cik viegli vai grūti ir ievērot Latvijas darba likumdošanā noteiktās normas, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās?'* (%) (11.2005.) (darba devēji, kuri ir dzirdējuši par Latvijas darba likumdošanas normām, kas reglamentē dzimumu līdztiesības jautājumus darba attiecībās Latvijā, n=382)**



Analizējot darba devēju atbildes, jāsecina, ka 60% no darba devējiem, kuri nebija norādījuši, ka nav dzirdējuši par šiem jautājumiem, atzīmēja, ka likumdošanā noteiktās normas ievērot ir kopumā viegli (atbildes *'ļoti viegli'* un *'drīzāk viegli'*), un tikai 9% norādīja, ka tās ievērot ir kopumā grūti (atbildes *'ļoti grūti'* un *'drīzāk grūti'*).

To, ka šīs normas ievērot ir grūti, biežāk nekā caurmērā atzina tādu nozaru kā būvniecība (14%), viesnīcas un restorāni (17%), operācijas ar nekustamo īpašumu, cita komercdarbība (13%) pārstāvji.

Salīdzinot respondentu atbildes atkarībā no tā, kā viņi ir vērtējuši savu informētību par šiem jautājumiem, jāatzīmē, ka respondenti, kuri savu informētību ir vērtējuši atzinīgāk, biežāk ir atbildējuši, ka šīs normas ievērot ir viegli: no respondentiem, kuri *'labi pārzina'* šos jautājumus, 79% norādīja, ka tās ir viegli ievērot (t.sk. atbildi *'ļoti viegli'* minēja 49%), grupā, kas atbildēja, ka *'kopumā zina, bet ne sīkumos'*, 68% norādīja, ka tās ir viegli ievērot (t.sk. *'ļoti viegli'* minēja 44%), bet no aptaujas dalībniekiem, kuri atzina, ka par likumdošanas normām, kas reglamentē dzimumu līdztiesības jautājumus, *'ir dzirdējis, bet neko tuvāk nezina'*, 48% izteicās, ka šīs normas ir viegli ievērot (t.sk. 20% norādīja, ka tās ir *'ļoti viegli ievērot'*).

Aptaujātajiem darba devējiem, kuri, atbildot uz jautājumu par to, cik viegli vai grūti ir ievērot Latvijas darba likumdošanā noteiktās normas, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumu ievērošanu, nenorādīja, ka ievērot Latvijas darba likumdošanā noteiktās normas, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās, ir *'ļoti viegli'* (t.i., tiem, kas norādīja, ka ievērot šīs normas ir *'drīzāk viegli'*, *'drīzāk grūti'*, *'ļoti grūti'* vai *'grūti pateikt'*) lūdzta raksturot galvenās problēmas, kas tās kavē ievērot.

Darba devēju (n=134) atbildes uz jautājumu *'Kādas ir galvenās grūtības (šķēršļi), lai ievērotu Latvijas darba likumdošanā noteiktās normas, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem?'* apkopotas nākamajā tabulā.

<b>Minētās problēmas</b>	<b>Minēšanas biežums</b>
Nav grūtību, īpašu šķēršļu	32.1%
Stereotipi, domāšana, tradīcijas	9.0%
Problēmas ar likumdošanu (bieži mainās u.c.)	6.0%
Informācijas trūkums	3.0%
Darba specifika	2.2%
Sieviete vairāk rūpējas par bērniem (bērnu slimošana u.c.)	2.2%
Praksē nav dzimumu līdztiesības	2.2%
Darbam piemērotāki ir vīrieši / sievietes	2.2%
Atšķirīgi atalgojumi	1.5%
Fiziski smagu darbu nevar strādāt sieviete	1.5%
Cita atbilde**	2.2%
Grūti pateikt / NA	38.1%

\*Tā kā katrs respondents varēja minēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā *'cita atbilde'* ietilpst: *'nav cilvēku, kas strādā'* (minēts 1 reizi), *'par daudz ir atļauts darbiniekiem'* (minēts 1 reizi), *'vāja arodbiedrība'* (minēts 1 reizi).

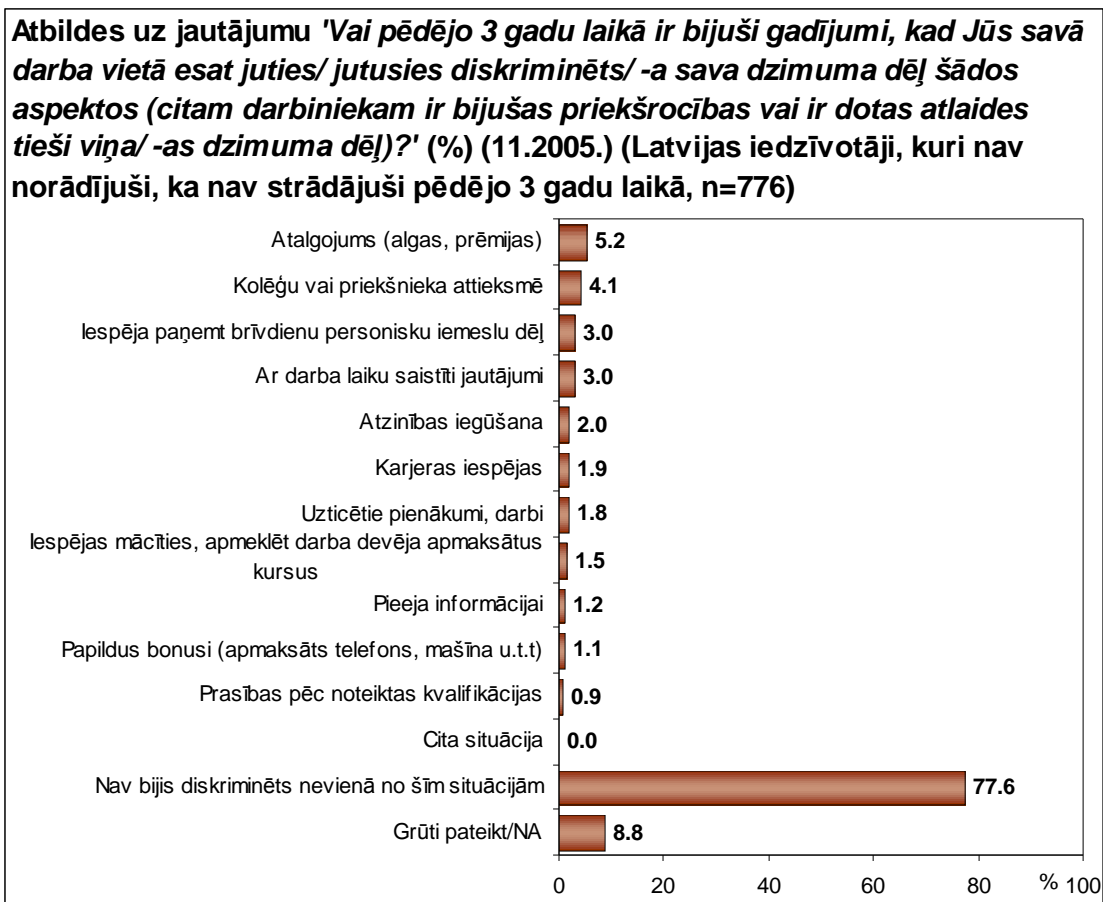
Kā redzams, nevienam no minētajām problēmām nav minējuši vairāk nekā 9% aptaujāto. Vairāk nekā 5% norādīja, ka grūtības rada stereotipi, domāšana, tradīcijas (9%) un problēmas ar likumdošanu (6%).

Gandrīz 1/3 respondentu atzīmēja, ka īpašu problēmu, kas traucē ievērot likuma normas, nav (32%).

### 3. Iedzīvotāju saskarsme ar diskrimināciju darba vietā

Aptaujas ietvaros iedzīvotājiem tika lūgts norādīt, vai pēdējo trīs gadu laikā ir bijuši gadījumi, kad viņi savā darba vietā ir jutušies diskriminēti sava dzimuma dēļ. Respondentiem, kuri atzina, ka ir jutušies diskriminēti, tika lūgts arī raksturot, kā viņi reaģēja, un vai situācija viņu rīcības rezultātā mainījās. Visiem aptaujas dalībniekiem (gan tiem, kuri ir jutušies diskriminēti, gan tiem, kuri nav) lūdza paust savu viedokli par to, kā viņi reaģētu, ja savā darbavietā saskartos ar dzimumu diskrimināciju.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par atbildēm uz jautājumu *'Vai pēdējo 3 gadu laikā ir bijuši gadījumi, kas Jūs savā darba vietā esat juties/ jutusies diskriminēts/ -a sava dzimuma dēļ šādos aspektos (citam darbiniekam ir bijušas priekšrocības vai ir dotas atlaides tieši viņa/ -as dzimuma dēļ)?'*

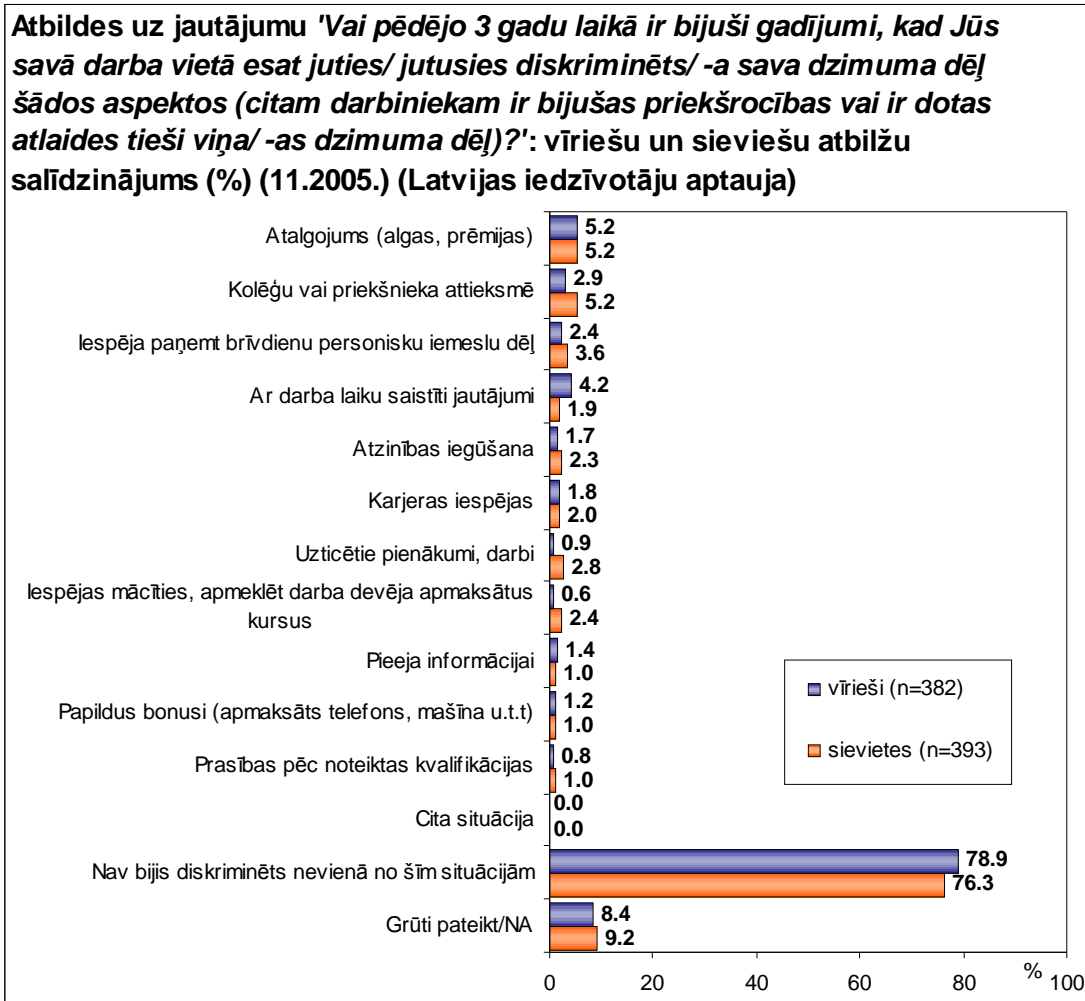


\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt visas atbilstošās atbildes, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

Saskaņā ar aptaujas datiem, vairākums (78%) no iedzīvotājiem, kuri pēdējo 3 gadu laikā ir strādājuši, norādīja, ka sava dzimuma dēļ nav jutušies diskriminēti nevienā no uzskaitītajām situācijām.

To, ka sava dzimuma dēļ ir jutušies diskriminēti kādā no minētajām situācijām, kopumā atzina 14% no respondentiem, kuri pēdējo trīs gadu laikā ir strādājuši. Biežāk minētie aspekti, kuros respondenti jutušies diskriminēti sava dzimuma dēļ, ir *'atalgojums'* (5%), *'kolēģu vai priekšnieku attieksme'* (4%), *'iespēja paņemt brīvdienas personisku iemeslu dēļ'* (3%) un *'ar darba laiku saistīti jautājumi'* (3%).

Dati par sieviešu un vīriešu atbildēm apkopoti nākamajā grafikā.



\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt visas atbilstošās atbildes, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

To, ka nav jutušies diskriminēti nevienā no minētajām situācijām, norādīja 79% no vīriešiem un 76% no sievietēm.

Raksturojot sieviešu un vīriešu atbildes, jāatzīmē, ka atšķirības ir ļoti nelielas. Vīrieši nedaudz biežāk kā sievietes norādījuši, ka sava dzimuma dēļ ir jutušies diskriminēti 'ar darba laiku saistītos jautājumos', bet sievietes nedaudz biežāk nekā vīrieši atzīmējušas, ka ir jutušās diskriminētas tādos aspektos kā 'kolēģu vai priekšnieku attieksme', 'uzticētie pienākumi, darbi' un 'iespējas mācīties, apmeklēt darba devēja apmaksātus kursus'.

Salīdzinot atbildes citās sociāldemogrāfiskajās grupās, jāatzīmē, ka nedaudz biežāk nekā caurmērā atbildi 'atalgojums (algas, prēmijas)' minējuši respondenti ar pamatizglītību (9%), iedzīvotāji ar zemiem ienākumiem (9%), kā arī lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zvejniecības nozarē nodarbinātie (9%).

To, ka ir jutušies diskriminēti 'kolēģu vai priekšnieku attieksmē', biežāk nekā caurmērā atzīmējuši aptaujātie ar pamatizglītību (7%) un respondenti ar vidējiem ienākumiem (7%).

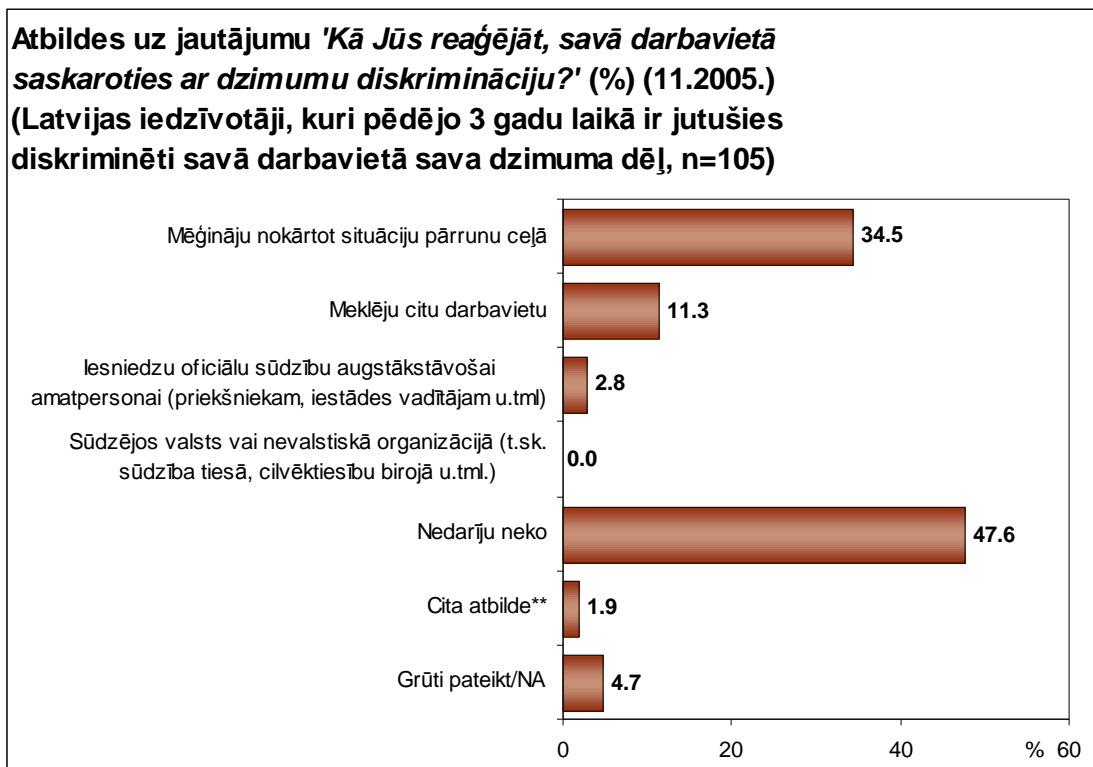
Iedzīvotāji ar vidējiem ienākumiem biežāk nekā caurmērā norādījuši arī to, ka sava dzimuma dēļ ir jutušies diskriminēti tādā aspektā kā *'iespēja paņemt brīvdienas personisku iemeslu dēļ'* (8%).

Savukārt to, ka sava dzimuma dēļ ir jutušies diskriminēti *'ar darba laiku saistītos jautājumos'*, biežāk nekā caurmērā minējuši aptaujātie ar vidēji zemiem ienākumiem (7%), būvniecības nozarē strādājošie (6%) un respondenti, kuri nodarbināti uzņēmumos ar 25 līdz 49 darbiniekiem (8%).

### 3.1. Rīcība, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju darba vietā

Iedzīvotājiem, kuri atzīmēja, ka pēdējo trīs gadu laikā savā darba vietā ir saskārušies ar dzimumu diskrimināciju, tika lūgts norādīt, kā viņi reaģēja uz šo situāciju. Respondentiem, kuri mēģināja risināt situāciju, lūdza raksturot, vai situācija mainījās viņu rīcības rezultātā, bet tiem, kuri *'nedarīja neko'*, lūdza norādīt savas nostājas iemeslus.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par atbildēm uz jautājumu *'Kā Jūs reaģējat, savā darbavietā saskaroties ar dzimumu diskrimināciju?'*



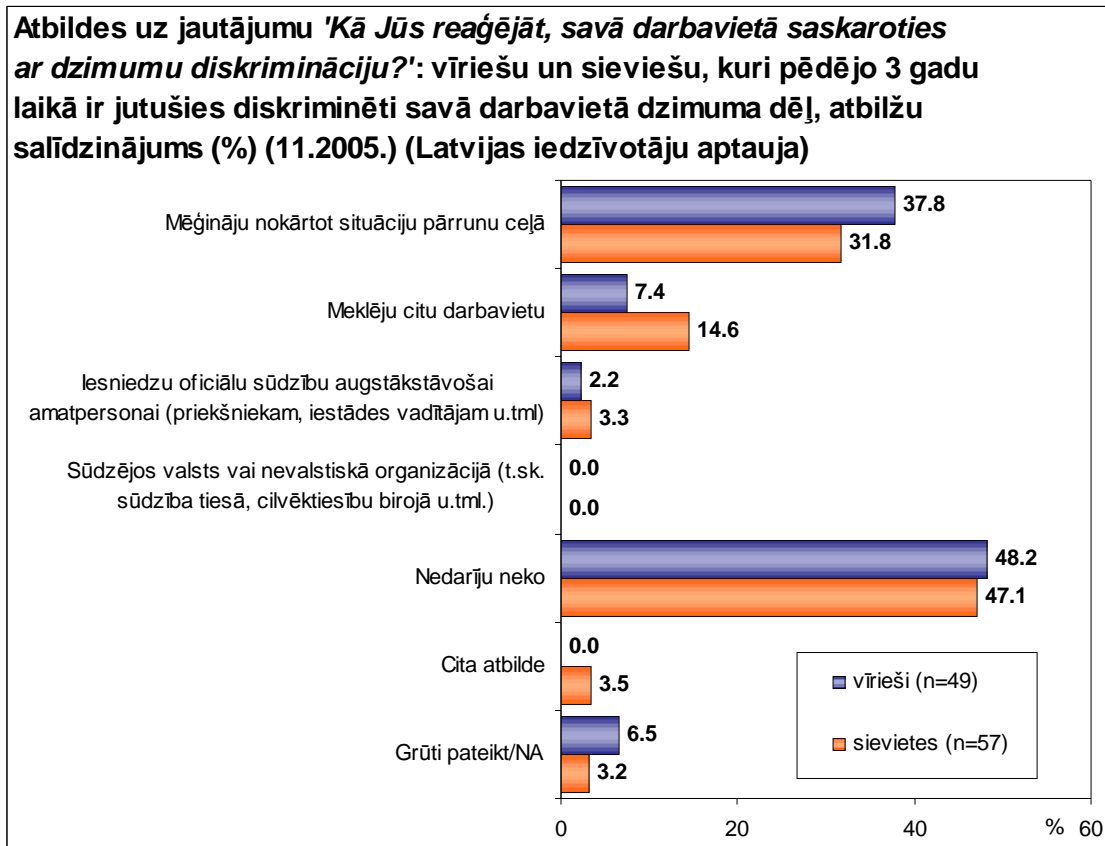
\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt visas atbilstošās atbildes, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā *'cita atbilde'* respondenti minējuši: *'arodbiedrība'* (minēts 2 reizes).

Gandrīz puse (48%) no respondentiem, kuri pēdējo trīs gadu laikā savā darbavietā ir jutušies diskriminēti sava dzimuma dēļ, atbildēja, ka šajā situācijā nedarīja neko.

Nedaudz vairāk kā 1/3 aptaujāto (35%) norādīja, ka ir mēģinājuši nokārtot situāciju pārrunu ceļā, aptuveni 1/10 respondentu (11%) meklēja citu darbavietu, bet tikai 3% iesnieguši oficiālu sūdzību augstākstāvošai amatpersonai. Jāpiebilst, ka neviens no respondentiem neatzīmēja atbildi *'sūdzējos valsts vai nevalstiskā organizācijā'*.

Aptaujas dati par sieviešu un vīriešu atbildēm uz jautājumu 'Kā Jūs reaģējat, savā darbavietā saskaroties ar dzimumu diskrimināciju?' apkopoti nākamajā grafikā.



\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt visas atbilstošās atbildes, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā 'cita atbilde' respondenti minējuši: 'arodbiedrība' (minēts 2 reizes).

Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darba vietā, vīrieši biežāk nekā sievietes ir mēģinājuši nokārtot situāciju pārrunu ceļā (vīrieši: 38%, sievietes: 32%), bet sievietes biežāk nekā vīrieši ir meklējušas citu darbu (vīrieši: 7%, sievietes: 15%).

Interesanti atzīmēt, ka privātajā sektorā nodarbinātie biežāk nekā valsts sektorā strādājošie norādījuši, ka, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darbavietā, viņi ir mēģinājuši nokārtot situāciju pārrunu ceļā (valsts sektorā: 25%, privātajā sektorā: 40%), bet valsts sektorā strādājošie biežāk atzīmējuši, ka 'nedarīja neko' (valsts sektorā: 54%, privātajā sektorā: 42%) vai 'meklēja citu darbavietu' (valsts sektorā: 19%, privātajā sektorā: 9%).

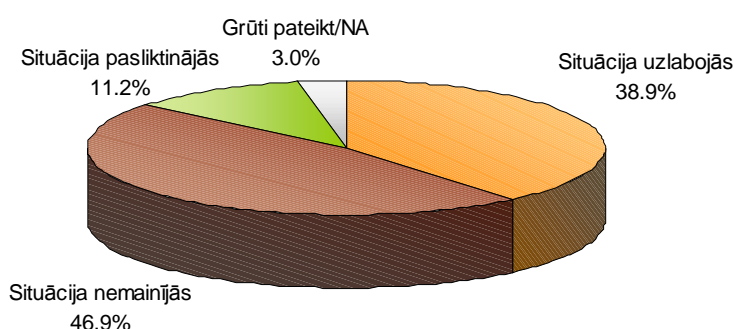
To, ka 'nedarīja neko', saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darbavietā, biežāk nekā caurmērā norādījuši arī aptaujātie vecumā no 45 līdz 54 gadiem (51%), citu tautību pārstāvji (53%), iedzīvotāji ar vidēji zemiem (55%) vai augstiem ienākumiem (66%), respondenti Rīgā (51%), Pierīgā (51%) un Latgalē (76%), kā arī citās pilsētās (ne Rīgā) dzīvojošie (55%).

Tomēr jāpiebilst, ka uz šo jautājumu atbildēja salīdzinoši neliela respondentu grupa (n=105), līdz ar to secinājumi par atbildēm sociāldemogrāfiskajās grupās jāizdara piesardzīgi.

Iedzīvotāji, kuri, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darba vietā, rīkojās – mēģināja nokārtot situāciju pārrunu ceļā, meklēja citu darbavietu vai iesniedza sūdzību augstākstāvošai amatpersonai – tika lūgti norādīt, vai viņu rīcības rezultātā situācija mainījās.

Dati par aptaujāto (n=50) atbildēm uz jautājumu 'Vai Jūsu rīcības (sūdzību iesniegšanas u.tml.) rezultātā Jūsu situācija mainījās - tā uzlabojās, nemainījās vai pasliktinājās?' apkopoti nākamajā grafikā.

**Atbildes uz jautājumu 'Vai Jūsu rīcības (sūdzību iesniegšanas u.tml.) rezultātā Jūsu situācija mainījās - tā uzlabojās, nemainījās vai pasliktinājās?' (%) (11.2005.) (Latvijas iedzīvotāji, kuri rīkojās, saskaroties ar dzimuma diskrimināciju darbavietā sava dzimuma dēļ, n=50)**



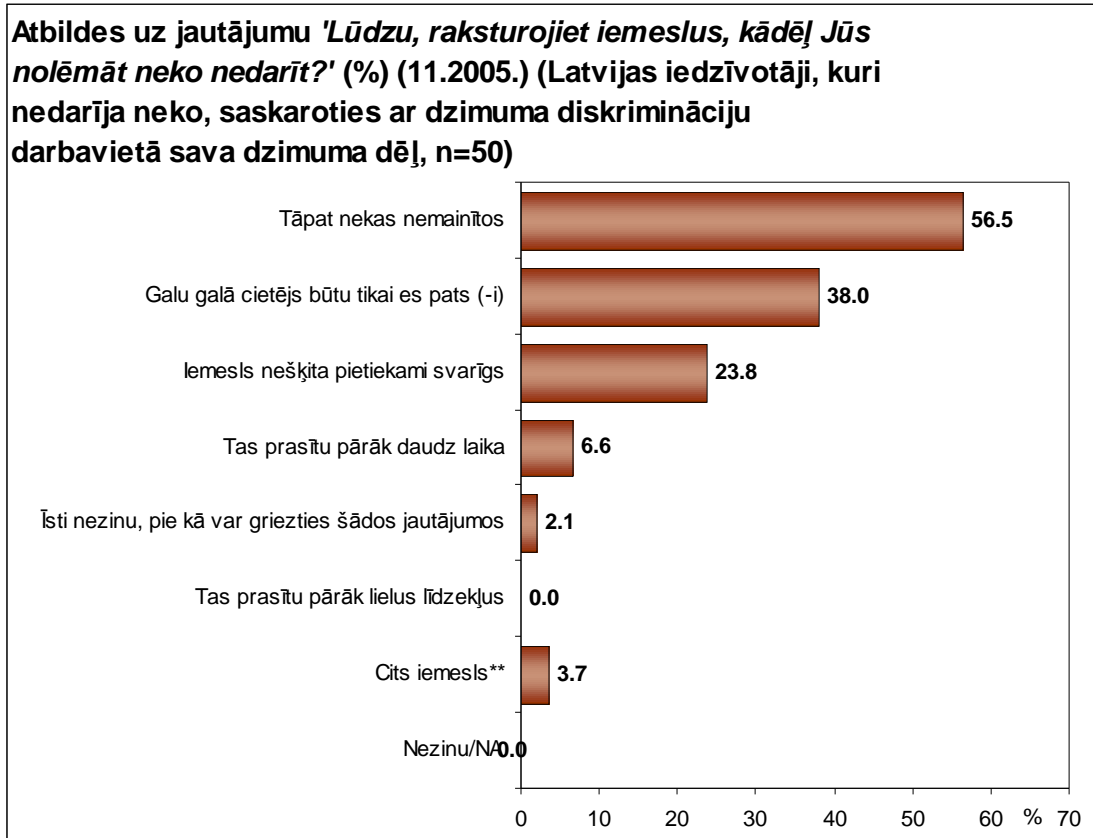
Gandrīz puse (47%) no iedzīvotājiem, kuri rīkojās (pārrunas, sūdzības iesniegšana, citas darbavietas meklēšana), saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darbavietā, norādīja, ka viņu rīcības rezultātā situācija nemainījās. Aptuveni 2/5 aptaujāto (39%) atbildēja, ka situācija uzlabojās, bet 11% atzina, ka situācija pasliktinājās.

Tā kā uz šo jautājumu atbildēja salīdzinoši neliels respondentu skaits (n=50), dati par atbildēm sociāldemogrāfiskajās grupās netiks analizēti.



Aptaujas dalībnieki, kuri bija saskārušies ar dzimumu diskrimināciju savā darbavietā, bet norādīja, ka *'neko nedarīja'* šajā situācijā, tika lūgts raksturot iemeslus, kādēļ viņi nolēma neko nedarīt.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par respondentu atbildēm.



\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt visas atbilstošās atbildes, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā *'cits iemesls'* respondenti minējuši: *'zaudētu darbu'* (minēts 1 reizi), *'pārāk daudz pazaudētu nervus'* (minēts 1 reizi).

Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, respondenti, kuri *'neko nedarīja'*, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darba vietā, kā iemeslu visbiežāk minēja to, ka *'tāpat nekas nemainītos'* (57%).

Interesanti atzīmēt, ka no iedzīvotājiem, kuri rīkojās (pārrunas, sūdzības iesniegšana, citas darbavietas meklēšana), saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darbavietā, gandrīz puse (47%) atzina, ka viņu rīcības rezultātā situācija nemainījās.

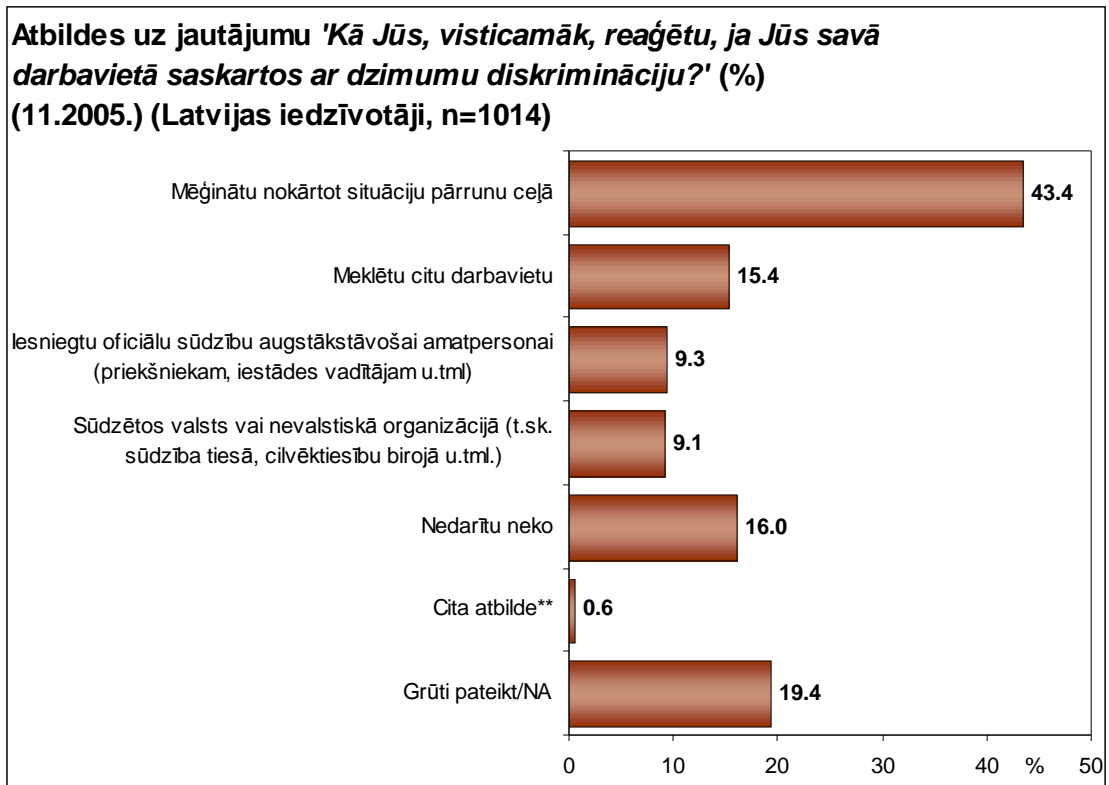
Raksturojot iemeslus, kuru dēļ nekas netika darīts, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju, gandrīz 2/5 aptaujāto pauda viedokli, ka *'galū galā cietējs būtu tikai es pats (-i)'*, 24% atzina, ka *'iemesls nešķīta pietiekami svarīgs'*, 7% norādīja, ka *'tas prasītu pārāk daudz laika'*, bet 2% atbildēja, ka *'īsti nezina, pie kā var griezties šādos jautājumos'*.

Dati par atbildēm sociāldemogrāfiskajās grupās netiks analizēti, jo uz šo jautājumu atbildēja salīdzinoši neliels respondentu skaits (n=50).

### 3.2. Iespējamā reakcija, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju darbavietā

Latvijas iedzīvotāju aptaujas ietvaros visiem respondentiem (gan tiem, kuri pēdējo trīs gadu laikā bija saskārušies ar diskrimināciju darbavietā, gan tiem, kuri nebija ar to saskārušies) tika lūgts norādīt, kā viņi, visticamāk, reaģētu, ja savā darbavietā saskartos ar dzimumu diskrimināciju.

Aptaujas dati par atbildēm apkopoti nākamajā grafikā.



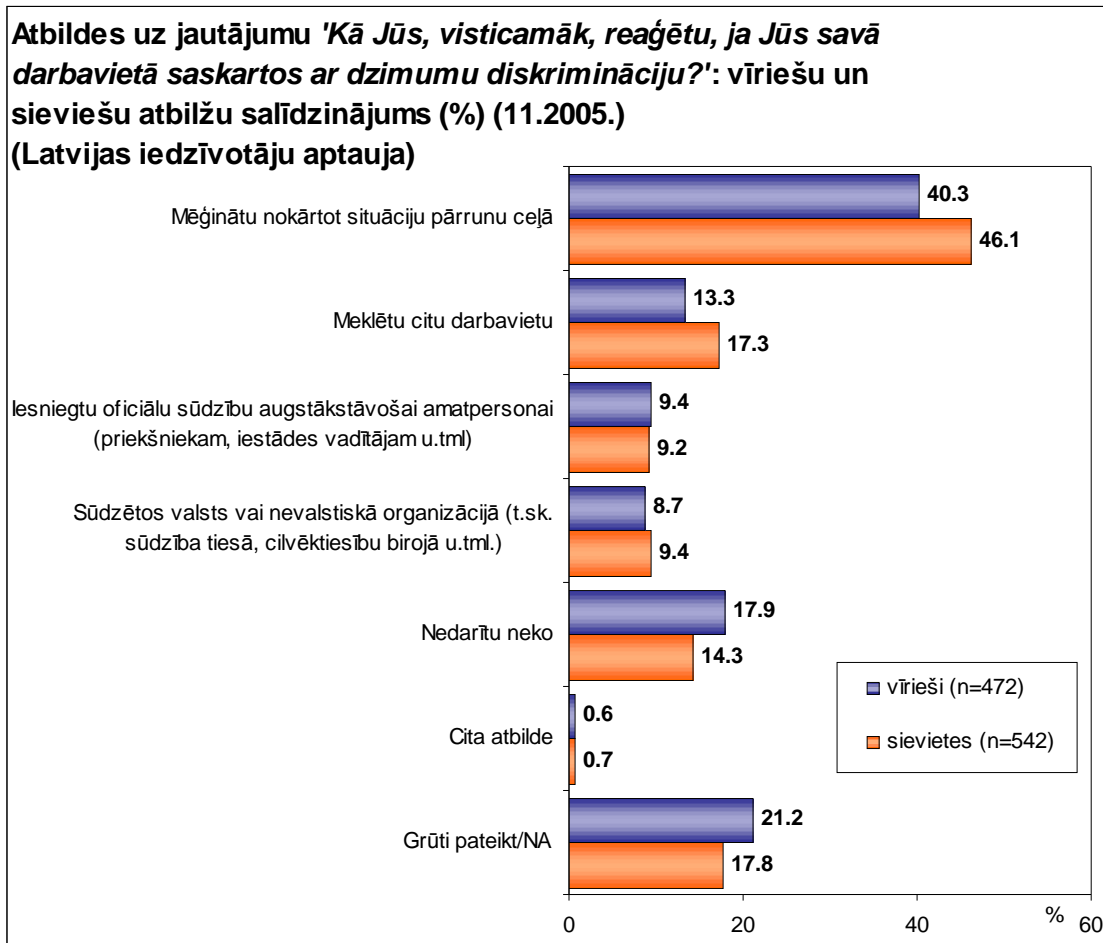
\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt visas atbilstošās atbildes, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā 'cita atbilde' respondenti minējuši: 'izrādītu pretestību, iekausītu' (minēts 2 reizes); 'grieztos pie arodbiedrības' (minēts 1 reizi); 'nav ar darbu saistības' (minēts 1 reizi); 'nav, kur meklēt taisnību un aizstāvību' (minēts 1 reizi); 'pierādītu, ka esmu spējīgāka' (minēts 1 reizi); 'tas ir atkarīgs no vadības' (minēts 1 reizi).

Kā redzams, 43% iedzīvotāju, savā darbavietā saskaroties ar dzimumu diskrimināciju, visticamāk, mēģinātu nokārtot situāciju pārrunu ceļā. Otrs biežāk minētais darbības veids ir 'meklētu citu darbavietu' (15%), gandrīz 1/10 aptaujāto atbildēja, ka 'iesniegtu oficiālu sūdzību augstākstāvošai amatpersonai' (9%) vai 'sūdzētos valsts vai nevalstiskā organizācijā' (9%). To, ka 'nedarītu neko', norādīja 16% no aptaujātajiem Latvijas iedzīvotājiem, un vēl 19% atturējās atbildēt uz šo jautājumu.

Pētījuma dati liecina, ka vērojamas atšķirības atbildēs par hipotētisko un reālo rīcību, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju. Jāatgādina, ka, atbildot uz līdzīgu jautājumu par reakciju uz diskrimināciju, 48% no respondentiem, kuri bija saskārušies ar diskrimināciju savā darbavietā, atzīmēja, ka šajā situācijā 'nedarīja neko', 35% norādīja, ka 'mēģināja nokārtot situāciju pārrunu ceļā', 11% – ka 'meklēja citu darbavietu', 3% – ka 'iesniedza oficiālu sūdzību augstākstāvošai amatpersonai', bet to, ka 'sūdzējās valsts vai nevalstiskā organizācijā', nenorādīja neviens aptaujas dalībnieks.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par vīriešu un sieviešu atbildēm uz jautājumu *'Kā Jūs, visticamāk, reaģētu, ja Jūs savā darbavietā saskartos ar dzimumu diskrimināciju?'*



\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt visas atbilstošās atbildes, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

Salīdzinot vīriešu un sieviešu atbildes, jāsecina, ka sievietes biežāk nekā vīrieši norādījušas, ka *'mēģinātu nokārtot situāciju pārrunu ceļā'* (vīrieši: 40%, sievietes: 46%) vai *'meklētu citu darbavietu'* (vīrieši: 13%, sievietes: 17%). Savukārt vīrieši biežāk atzīmējuši, ka *'nedarītu neko'* (vīrieši: 18%, sievietes: 14%).

Analizējot atbildes citās sociāldemogrāfiskajās grupās, var konstatēt, ka aptaujātie vecumā no 25 līdz 44 gadiem (48%), respondenti ar augstāko izglītību (55%), latvieši (47%), gan valsts (49%), gan privātajā (48%) sektorā nodarbinātie, iedzīvotāji ar vidēji augstiem (49%) vai augstiem (51%) ienākumiem un Pierīgā dzīvojošie (50%) biežāk nekā caurmērā ir norādījuši, ka *'mēģinātu nokārtot situāciju pārrunu ceļā'*. To, ka šādi rīkotos, biežāk nekā caurmērā atzīmējuši arī aptaujātie rūpniecības nozarē (51%) un lielākos uzņēmumos (vairāk nekā 50 darbinieku) nodarbinātie (56%).

Atbildi *'meklētu citu darbavietu'* biežāk nekā caurmērā minējuši jaunieši vecumā no 18 līdz 24 gadiem (23%), aptaujātie ar vidējiem ienākumiem (19%), Vidzemē dzīvojošie (19%), rūpniecības (19%) un būvniecības (25%) nozarēs nodarbinātie, kā arī respondenti, kuri strādā uzņēmumos ar darbinieku skaitu no 25 līdz 49 cilvēkiem (20%).

To, ka saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darbavietā, *'iesniegtu oficiālu sūdzību augstākstāvošai amatpersonai'*, biežāk nekā caurmērā norādījuši iedzīvotāji ar vidēji zemiem, vidējiem vai vidēji augstiem ienākumiem (12%-13%), respondenti Kurzemē (15%), citās pilsētās (ne Rīgā) dzīvojošie (12%), kā arī rūpniecības nozarē nodarbinātie (15%).

Aptaujas dalībnieki ar augstāko izglītību (13%), respondenti ar vidēji augstiem ienākumiem (12%), būvniecības nozarē nodarbinātie (15%), kā arī uzņēmumos ar darbinieku skaitu no 25 līdz 49 cilvēkiem strādājošie (18%) biežāk nekā caurmērā atzīmējuši, ka *'sūdzētos valsts vai nevalstiskā organizācijā'*.

Pētījuma rezultāti liecina, ka atbildi *'nedarītu neko'* biežāk nekā caurmērā norādījuši aptaujātie ar pamatizglītību (24%), iedzīvotāji ar vidēji zemiem ienākumiem (20%), Vidzemē (21%) un Latgalē (22%) dzīvojošie, kā arī respondenti, kuri strādā uzņēmumos ar darbinieku skaitu no 10 līdz 24 cilvēkiem (20%).

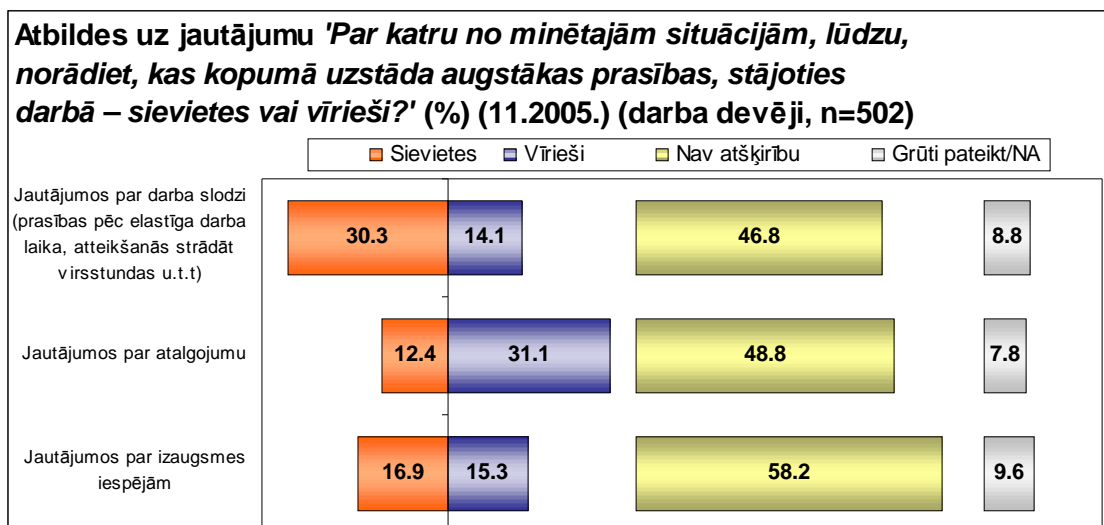
## 4. Sievietes un vīrieši darba tirgū

Pētījuma ietvaros darba devējiem tika lūgts raksturot savus priekšstatus par vīriešiem un sievietēm kā darbiniekiem (kas uzstāda augstākas prasības, kas izrāda lielāku interesi par iespēju veidot karjeru u.c.), bet iedzīvotājiem lūdza novērtēt, kuri aspekti viņiem ir svarīgi, izvēloties darbu, un to, cik viegli vai grūti viņiem būtu atrast darbu. Tika analizēti arī iedzīvotāju un darba devēju uzskati par to, cik lielā mērā pretendenta vecums, etniskā piederība, dzimums un ģimenes stāvoklis ietekmē darba devēja lēmumu par noteikta pretendenta izvēli.

### 4.1. Darba devēju priekšstati par sievietēm un vīriešiem kā darbiniekiem

Aptaujātajiem darba devējiem lūdza novērtēt, kas – sievietes vai vīrieši – uzstāda kopumā augstākas prasības jautājumos par izaugsmes iespējām, atalgojumu un darba slodzi. Darba devējiem tika lūgts novērtēt, vai dažādi izteikumi par karjeras veidošanu, vēlmi mācīties, atalgojumu, darba laiku un citiem aspektiem vairāk atbilst sievietēm vai vīriešiem, kā arī raksturot, vai karjeru viņu uzņēmumā veiksmīgāk veido sievietes vai vīrieši.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par aptaujāto darba devēju atbildēm uz jautājumu *'Par katru no minētajām situācijām, lūdzu, norādiet, kas kopumā uzstāda augstākas prasības, stājoties darbā – sievietes vai vīrieši?'*

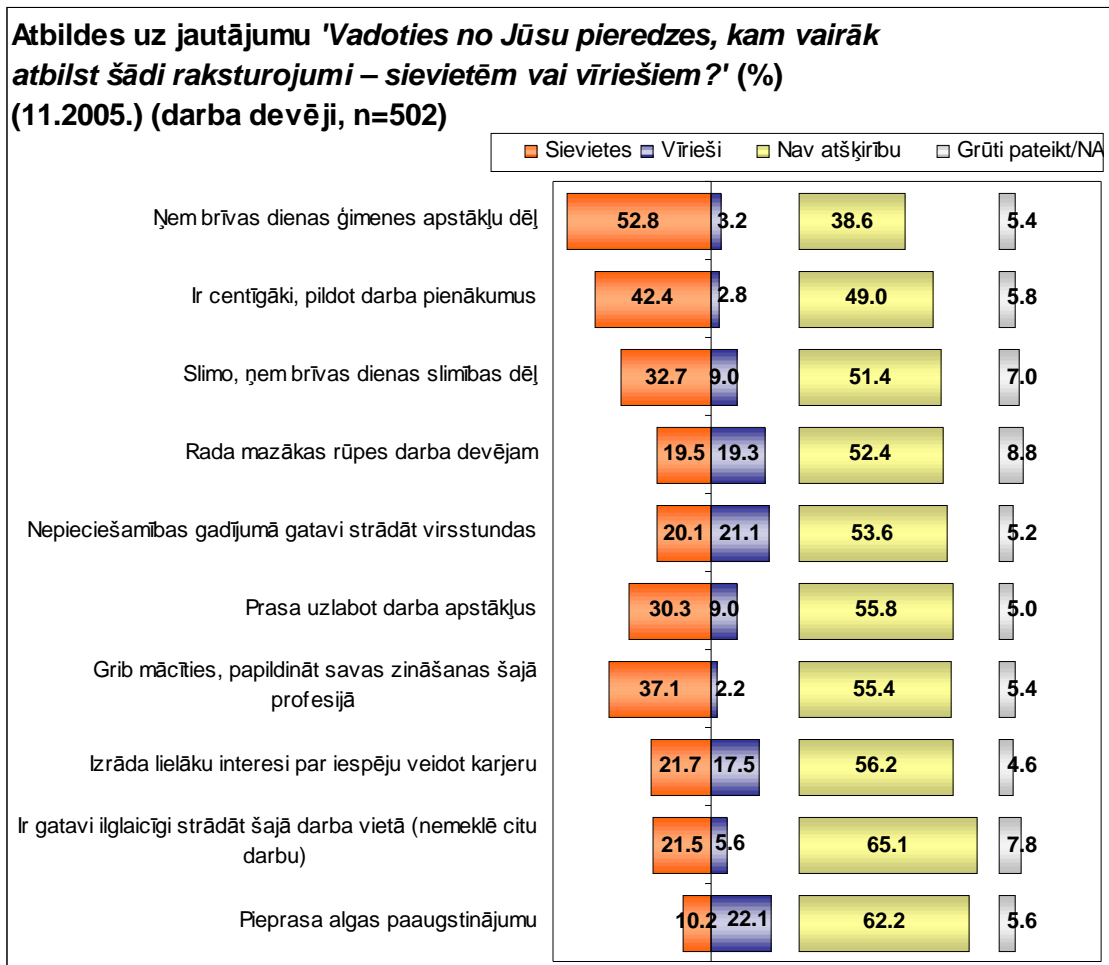


Saskaņā ar aptaujas datiem, 30% darba devēju pauduši viedokli, ka kopumā augstākas prasības jautājumos par darba slodzi uzstāda sievietes, bet 14% norādījuši, ka šādas prasības ir vīriešiem.

Gandrīz 1/3 darba devēju (31%) uzskata, ka kopumā augstākas prasības par atalgojumu uzstāda vīrieši, bet tas, ka šādas prasības uzstāda sievietes, minēts ievērojami retāk (12%).

Analizējot datus par atbildēm uz jautājumu par to, kas uzstāda augstākas prasības par izaugsmes iespējām, jāsecina, ka darba devēju uzskatos vērojama lielāka nevienprātība: 17% norāda, ka sievietes uzstāda augstākas prasības par izaugsmes iespējām, bet 15% – ka augstākas prasības uzstāda vīrieši.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par to, kā darba devēji vērtēja dažādu raksturojumu atbilstību sievietēm un vīriešiem.



Pētījuma rezultāti liecina, ka vairāk nekā puse no aptaujātajiem darba devējiem (53%) uzskata, ka raksturojums *'ņem brīvas dienas ģimenes apstākļu dēļ'* vairāk atbilst sievietēm (par vīriešiem to norādīja tikai 3%).

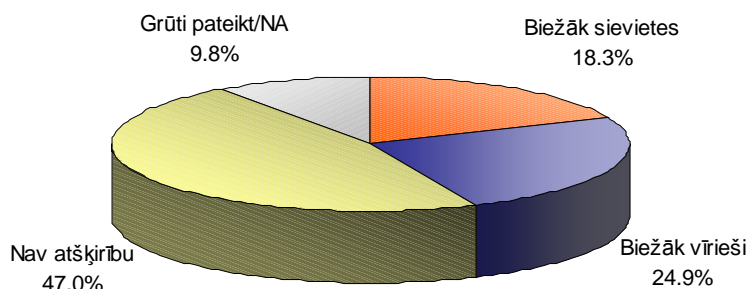
Vairāk nekā 30% darba devēju arī norādījuši, ka vairāk sievietēm atbilst raksturojumi *'ir centīgāki, pildot darba pienākumus'* (42%), *'grib mācīties, papildināt savas zināšanas šajā profesijā'* (37%), *'slimo, ņem brīvas dienas slimības dēļ'* (33%) un *'prasa uzlabot darba apstākļus'* (30%). Jāpiebilst, ka šos raksturojumus par vairāk atbilstošiem vīriešiem atzina tikai 2%-9% respondentu.

Gandrīz vienlīdz bieži gan par atbilstošiem sievietēm, gan arī par atbilstošiem vīriešiem darba devēji ir atzinuši izteikumus *'rada mazākas rūpes darba devējam'* (par vīriešiem: 19%, par sievietēm: 20%), *'nepieciešamības gadījumā gatavi strādāt virsstundas'* (par vīriešiem: 21%, par sievietēm: 20%) un *'izrāda lielāku interesi par iespēju veidot karjeru'* (par vīriešiem: 18%, par sievietēm: 22%).

Vienīgais raksturojums, kurš par vairāk atbilstošu vīriešiem atzīts ievērojami biežāk nekā par atbilstošu sievietēm, ir *'pieprasa algas paaugstinājumu'*: par vīriešiem to norādīja 22%, par sievietēm – 10%.

Darba devējiem tika lūgts arī novērtēt, vai karjeru respondentu uzņēmumā veiksmīgāk veido sievietes vai vīrieši. Dati par atbildēm apkopoti nākamajā grafikā.

**Atbildes uz jautājumu 'Vispārīgi runājot, vai karjeru Jūsu uzņēmumā veiksmīgāk veido sievietes vai vīrieši?' (%) (11.2005.) (darba devēji, n=502)**



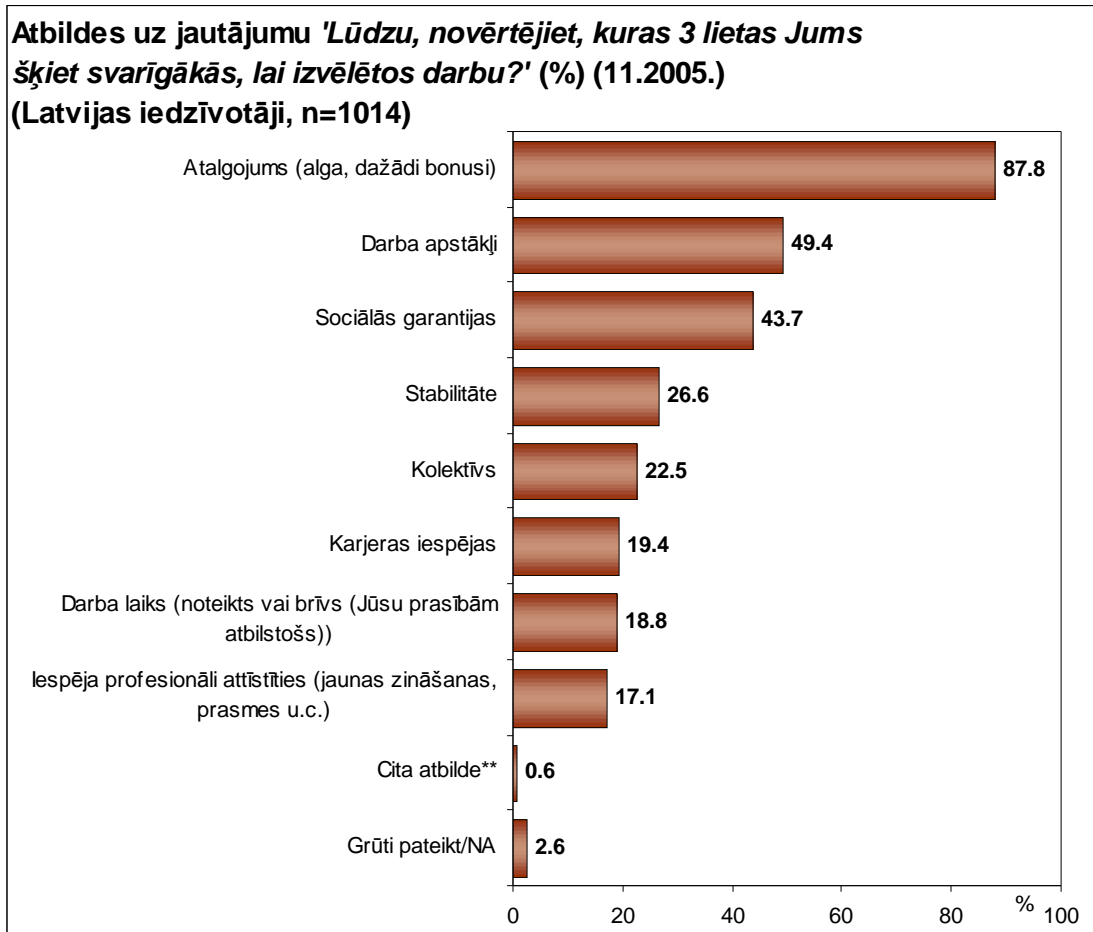
Kā redzams, raksturojot situāciju uzņēmumā, darba devēji to, ka karjeru veiksmīgāk veido vīrieši, norādījuši biežāk (25%) nekā to, ka šajā ziņā veiksmīgākas ir sievietes (18%).

Interesanti atzīmēt, ka, novērtējot savus priekšstatus par sievietēm un vīriešiem kā darbiniekiem, aptaujātie darba devēji norādīja, ka augstākas prasības jautājumos par izaugsmes iespējām sievietes uzstāda nedaudz biežāk (17%) nekā vīrieši (15%), kā arī raksturojumu *'izrāda lielāku interesi par iespēju veidot karjeru'* par atbilstošu sievietēm atzina nedaudz biežāk (22%) kā par atbilstošu vīriešiem (18%).

## 4.2. Iedzīvotājiem svarīgākie aspekti, izvēloties darbu

Latvijas iedzīvotāju aptaujas ietvaros respondentiem tika lūgts norādīt, kuri trīs aspekti viņiem šķiet svarīgākie, lai izvēlētos darbu – atalgojums, kolektīvs, darba apstākļi, iespēja profesionāli attīstīties, karjeras iespējas, sociālās garantijas, darba laiks vai stabilitāte. Aptaujātajiem bija iespēja norādīt arī citus aspektus, kas viņiem šķita svarīgi.

Dati par atbildēm uz jautājumu 'Lūdzu, novērtējiet, kuras 3 lietas Jums šķiet svarīgākās, lai izvēlētos darbu?' apkopoti nākamajā grafikā.



\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt līdz 3 atbildēm, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

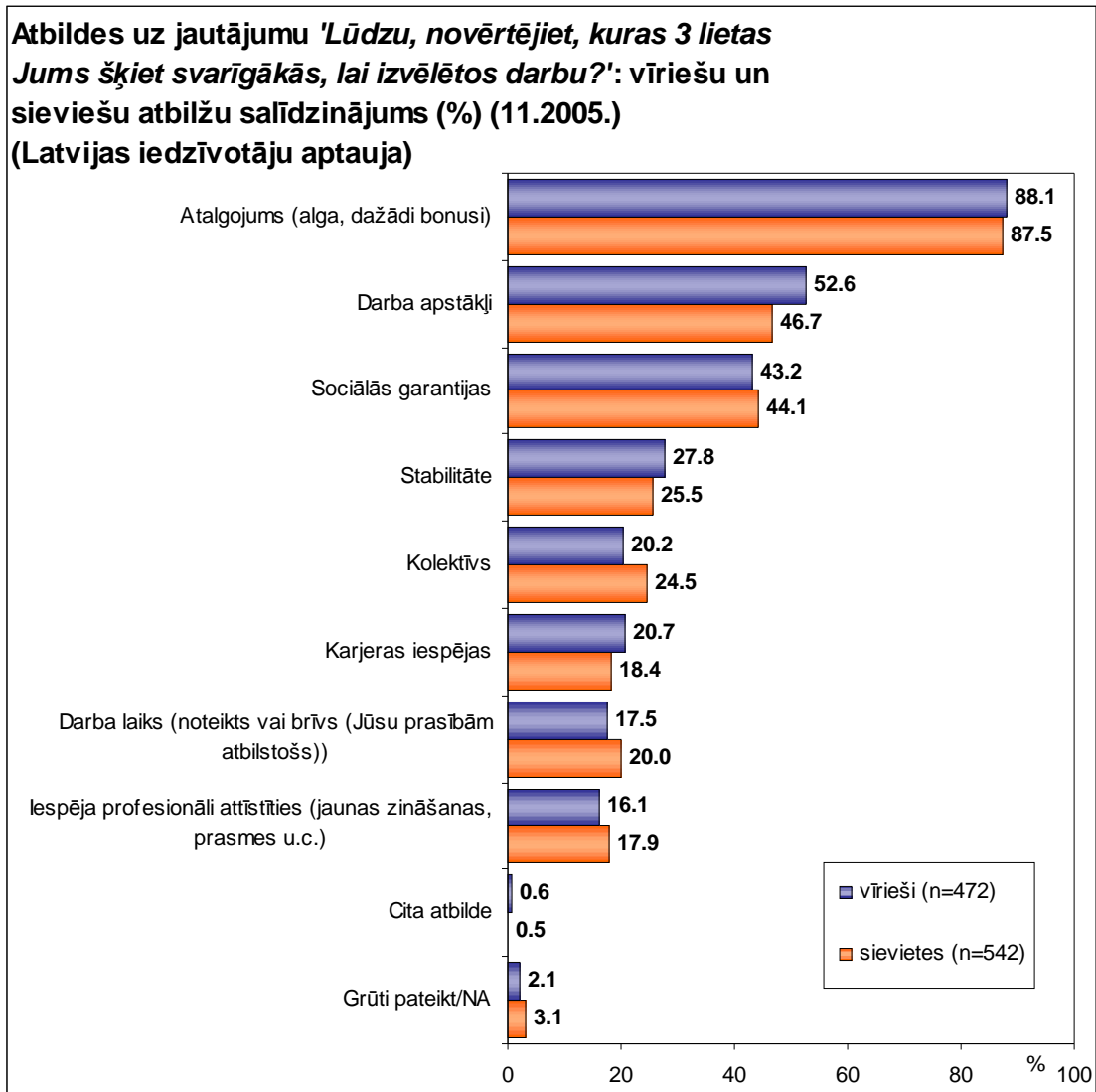
\*\*Kategorijā 'cita atbilde' respondenti minējuši: 'darbavietas atrašanās vieta' (minēts 2 reizes); 'gudrs un izglītots priekšnieks' (minēts 1 reizi); 'pats sev saimnieks, iespēja radīt darba vietas citiem' (minēts 1 reizi); 'personīgā darba pieredze' (minēts 1 reizi); 'strādāt to, kas patīk' (minēts 1 reizi).

Saskaņā ar aptaujas rezultātiem, 88% Latvijas iedzīvotāju par vienu no trīs svarīgākajiem aspektiem, izvēloties darbu, atzina 'atalgojumu (algu, dažādus bonusus)'. Vairāk nekā 2/5 respondentu starp trīs svarīgākajiem minējuši arī 'darba apstākļus' (49%) un 'sociālās garantijas' (44%).

Aptuveni 1/4 iedzīvotāju par vienu no svarīgākajiem faktoriem atzinuši 'stabilitāti' (27%), bet citus aspektus aptaujātie nosaukuši retāk: 'kolektīvu' kā vienu no būtiskākajiem minēja 23%, 'karjeras iespējas' – 19%, 'darba laiku' – 19%, bet 'iespēju profesionāli attīstīties' – 17%.



Nākamajā grafikā apkopoti dati par vīriešu un sieviešu atbildēm uz jautājumu *'Lūdzu, novērtējiet, kuras 3 lietas Jums šķiet svarīgākās, lai izvēlētos darbu?'*



\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt līdz 3 atbildēm, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

Salīdzinot sieviešu un vīriešu atbildes, jāsecina, ka vīrieši biežāk nekā sievietes par vienu no svarīgākajiem aspektiem, izvēloties darbu, atzinuši *'darba apstākļus'* (vīrieši: 53%, sievietes: 47%), savukārt sievietes biežāk minējušas *'kolektīvu'* (vīrieši: 20%, sievietes: 25%). Citu aspektu minēšanas biežums abās grupās būtiski neatšķiras.

Interesanti atzīmēt, ka darba devēji, raksturojot savus priekšstatus par sievietēm un vīriešiem, pauda viedokli, ka vīrieši biežāk nekā sievietes izvirza augstas prasības jautājumos par atalgojumu, kā arī pieprasa algas paaugstinājumu, bet iedzīvotāju aptaujas dati liecina, ka atalgojumu par vienu no svarīgākajiem faktoriem sievietes un vīrieši atzinuši vienlīdz bieži.

Analizējot datus par iedzīvotāju atbildēm sociāldemogrāfiskajās grupās, var konstatēt vairākas sakarības. Gados jaunāki aptaujas dalībnieki (18-34 gadi) biežāk nekā caurmērā minējuši *'karjeras iespējas'* (30%-41%) un *'iespējas profesionāli attīstīties'* (24%-26%), bet respondenti, kuri vecāki par

35 gadiem, biežāk atzīmējuši '*darba apstākļus*' (52%-53%). Jāpiebilst, ka iedzīvotāji vecumā no 45 līdz 54 gadiem biežāk nekā citas vecuma grupas norādīja atbildes '*sociālās garantijas*' (53%) un '*stabilitāte*' (32%), bet respondenti vecumā no 35 līdz 44 gadiem biežāk nekā caurmērā minējuši '*atalgojumu*' (92%) kā vienu no svarīgākajiem aspektiem.

Aptaujas rezultāti liecina, ka iedzīvotāji ar pamatizglītību biežāk nekā caurmērā minējuši, ka viens no trīs svarīgākajiem faktoriem, izvēloties darbu, ir '*darba apstākļi*' (53%), savukārt respondenti ar augstāko izglītību biežāk nekā caurmērā atzīmējuši tādus aspektus kā '*karjeras iespējas*' (23%), '*iespēja profesionāli attīstīties*' (23%) un '*darba laiks*' (22%).

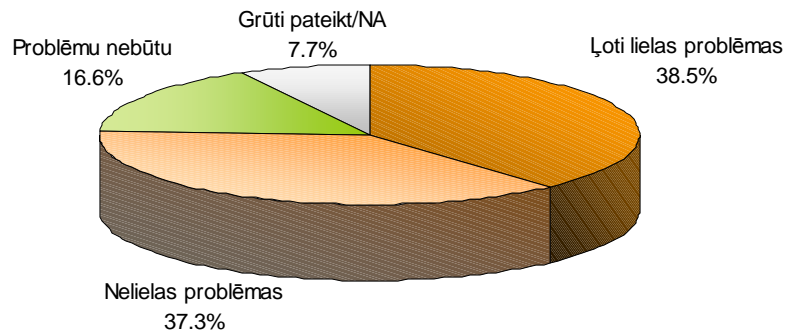
Interesanti atzīmēt, ka privātajā sektorā nodarbinātie biežāk nekā valsts sektorā strādājošie par svarīgākajiem faktoriem darba izvēlē atzinuši '*atalgojumu*' (91%), '*darba apstākļus*' (52%), '*karjeras iespējas*' (23%) un '*kolektīvu*' (22%). Savukārt valsts sektorā nodarbinātie biežāk nekā caurmērā minējuši '*sociālās garantijas*' (54%) un '*stabilitāti*' (32%).

### 4.3. Iedzīvotāju uzskati par iespējām atrast darbu

Pētījuma ietvaros iedzīvotājiem tika lūgts novērtēt savas iespējas atrast jaunu darba vietu.

Nākamajā grafikā apkopoti aptaujas dati par darbospējīgā vecuma iedzīvotāju (18-64 gadi) atbildēm uz jautājumu 'Kā Jūs vērtējat savas iespējas atrast jaunu darba vietu?'

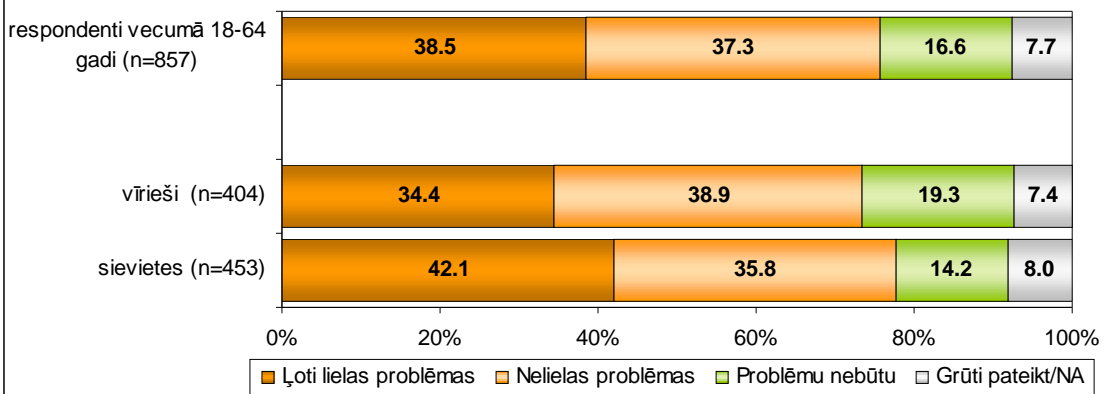
**Atbildes uz jautājumu 'Kā Jūs vērtējat savas iespējas atrast jaunu darba vietu? Vai tas radītu...?' (%) (11.2005.)**  
(Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 64 gadiem, n=857)



Kā redzams, tikai 17% no respondentiem darbospējīgā vecumā norāda, ka viņiem nebūtu problēmas atrast jaunu darba vietu. Viedokli, ka jaunas darba vietas atrašana radītu 'ļoti lielas problēmas', pauda 39% aptaujāto, bet 37% atzīmēja, ka tas radītu 'nelielas problēmas'.

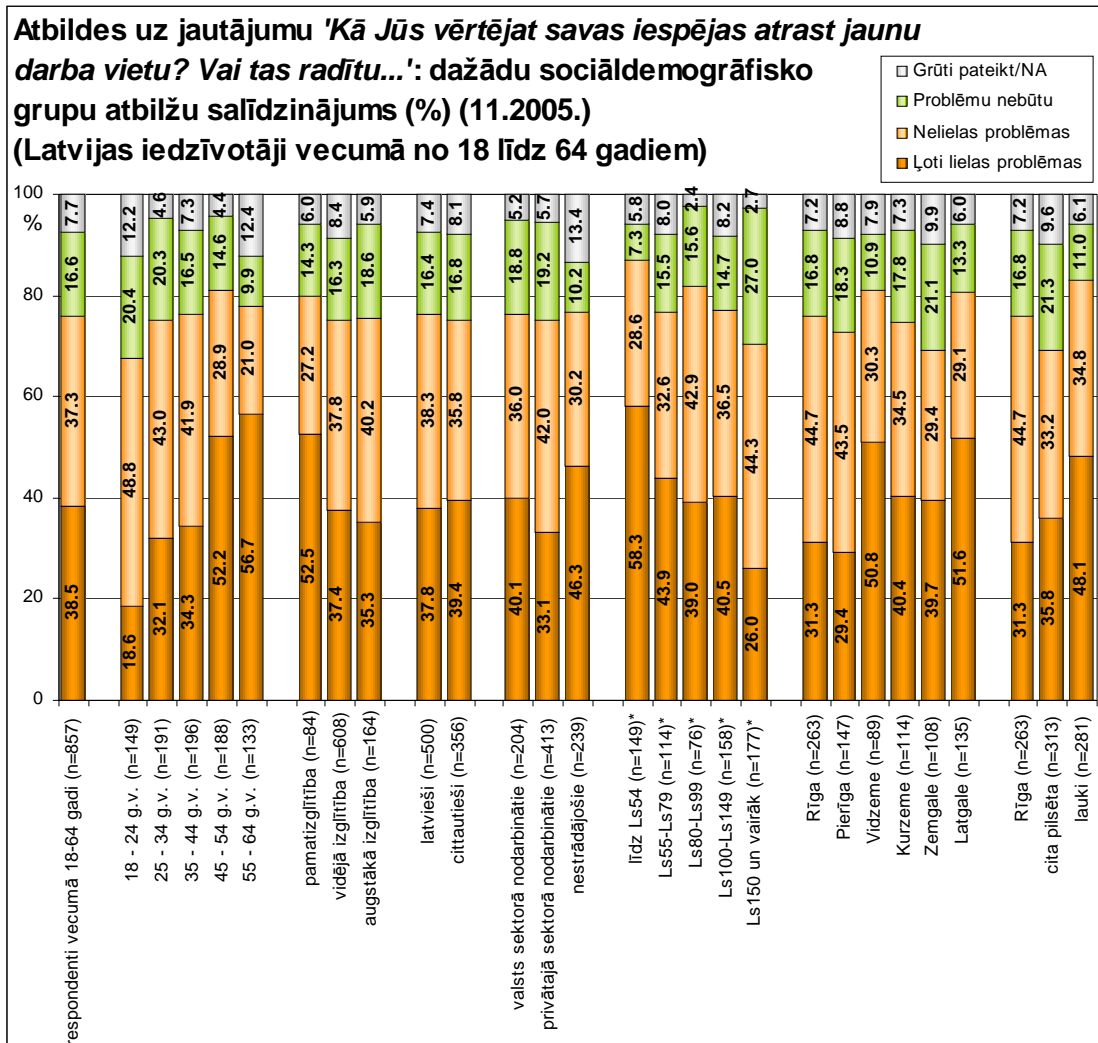
Dati par sieviešu un vīriešu atbildēm apkopoti nākamajā grafikā.

**Atbildes uz jautājumu 'Kā Jūs vērtējat savas iespējas atrast jaunu darba vietu? Vai tas radītu...': vīriešu un sieviešu atbilžu salīdzinājums (%) (11.2005.)**  
(Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 64 gadiem)



Saskaņā ar aptaujas rezultātiem, sievietes biežāk nekā caurmērā norādīja, ka jaunas darba vietas atrašana viņām radītu 'ļoti lielas problēmas' (vīrieši: 34%, sievietes: 42%), bet vīrieši nedaudz biežāk nekā sievietes norādīja atbildes 'nelielas problēmas' (vīrieši: 39%, sievietes: 36%) un 'problēmu nebūtu' (vīrieši: 19%, sievietes: 14%).

Nākamajā grafikā apkopoti dati par darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju (18-64 gadi) atbildēm uz jautājumu 'Kā Jūs vērtējat savas iespējas atrast jaunu darba vietu?' citās sociāldemogrāfiskajās grupās.



\*Mēneša vidējie ienākumi uz vienu ģimenes locekli.

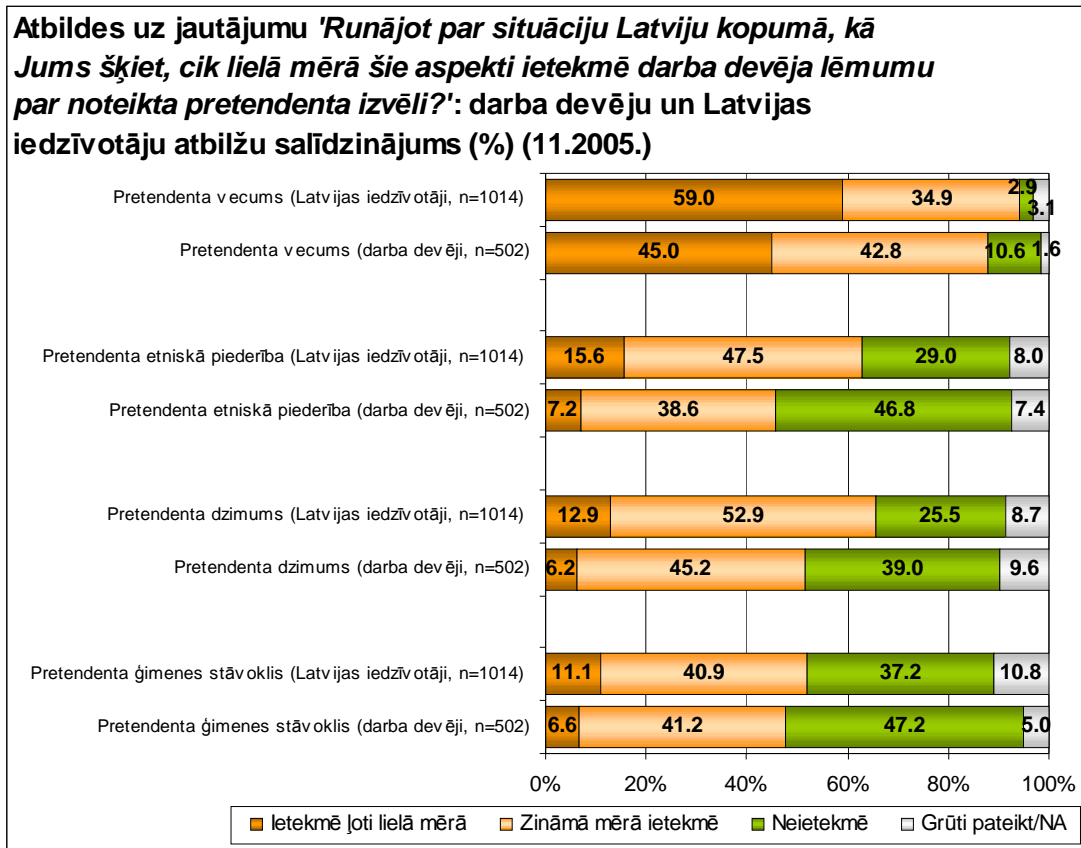
Raksturojot sociāldemogrāfisko grupu uzskatus par savām iespējām atrast jaunu darba vietu, jāatzīmē, ka atbildi '*ļoti lielas problēmas*' biežāk nekā caurmērā norādījuši aptaujātie vecumā no 45 līdz 64 gadiem (52%-57%), iedzīvotāji ar pamatizglītību (53%), respondenti bez LR pilsonības (43%), nestrādājošie (46%), aptaujas dalībnieki ar vidēji zemiem (44%) un zemiem (58%) ienākumiem, Vidzemē (51%) un Latgalē (52%) dzīvojošie, respondenti lauku apvidos (48%). Jāpiebilst, ka jaunas darbavietas atrašana '*ļoti lielas problēmas*' biežāk nekā caurmērā radītu arī lauksaimniecībā, medniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā (50%), kā arī rūpniecībā (42%) nodarbinātajiem.

Atbildi '*problēmu nebūtu*' biežāk nekā caurmērā atzīmējuši iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 34 gadiem (20%), aptaujātie ar augstiem ienākumiem (27%), respondenti Zemgalē (21%), citās pilsētās (ne Rīgā) dzīvojošie (21%), kā arī būvniecības nozarē nodarbinātie (27%).

#### 4.4. Dažādu faktoru ietekme uz darba devēja lēmumu par darbinieku pieņemšanu darbā

Lai raksturotu, cik nozīmīgs faktors darbinieku izvēles procesā ir pretendenta dzimums, salīdzinājumā ar citiem aspektiem, aptaujātajiem Latvijas iedzīvotājiem un darba devējiem lūdza novērtēt, cik lielā mērā darba devēja lēmumu par noteikta pretendenta izvēli ietekmē vecums, dzimums, etniskā piederība un ģimenes stāvoklis.

Aptauju dati par iedzīvotāju un darba devēju atbildēm ir apkopoti nākamajā grafikā.



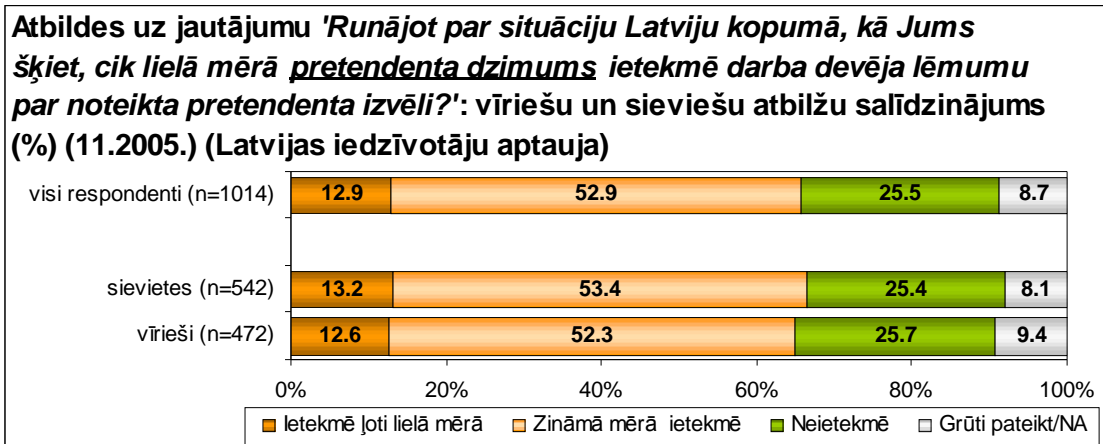
Saskaņā ar pētījuma datiem, vairāk nekā puse aptaujāto darba devēju un iedzīvotāju atzina, ka darba devēja lēmumu, pieņemot jaunu darbinieku, ietekmē pretendenta dzimums (atbildes 'ietekmē ļoti lielā mērā' un 'zināmā mērā ietekmē'): šādu viedokli pauda 66% iedzīvotāju un 51% darba devēju.

Tomēr jāatzīmē, ka gan Latvijas iedzīvotāji kopumā, gan darba devēji visbiežāk par nozīmīgu faktoru ir atzinuši pretendenta vecumu: to, ka darba devēja lēmumu ietekmē pretendenta vecums, norādīja 94% aptaujāto iedzīvotāju un 88% darba devēju.

Jāpiebilst, ka, novērtējot etniskā faktora nozīmīgumu, gan darba devēji, gan iedzīvotāji atbildi 'ļoti lielā mērā' norādīja biežāk, nekā vērtējot dzimuma nozīmi darbinieku izvēlē, bet retāk atzīmēja atbildi 'zināmā mērā'.

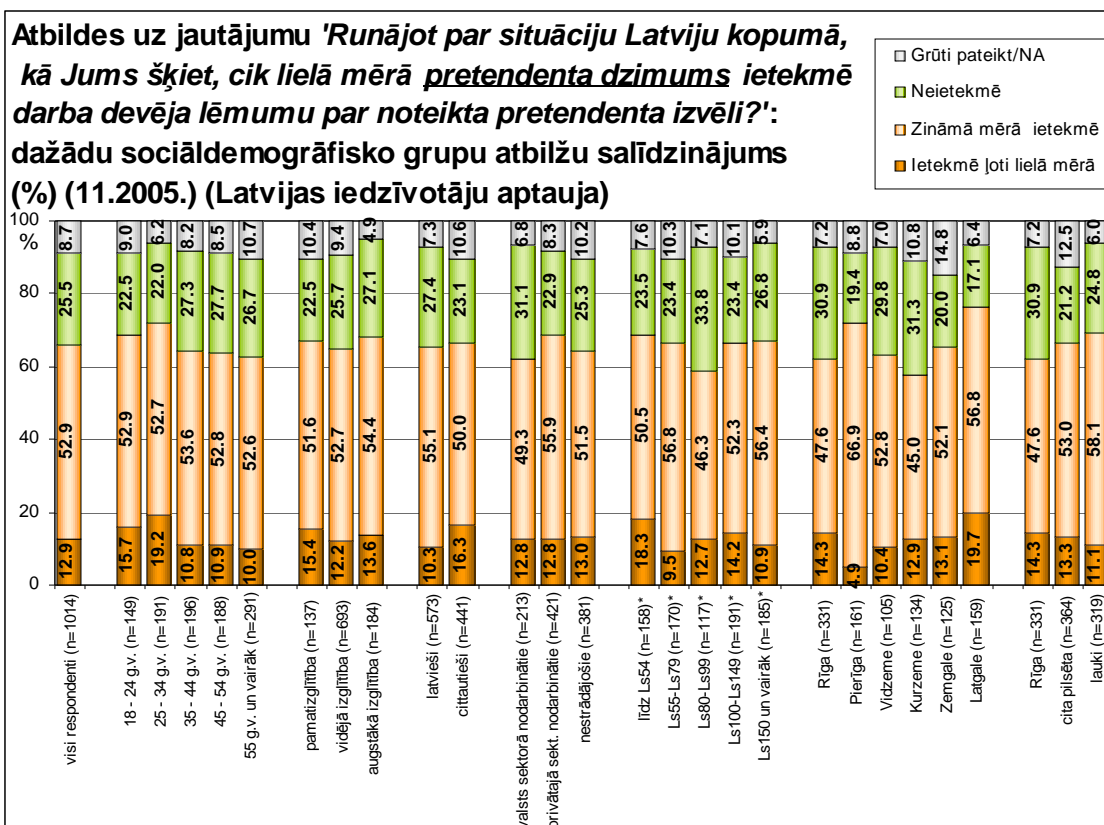
Viedokli, ka pretendenta izvēli ietekmē viņa ģimenes stāvoklis, darba devēji un iedzīvotāji kopumā pauduši nedaudz retāk, kā vērtējot pretendenta dzimuma lomu jaunu darbinieku izvēlē.

Nākamajā grafikā apkopoti iedzīvotāju aptaujas dati par to, kā sievietes un vīrieši vērtējuši pretendenta dzimuma ietekmi uz darba devēja lēmumu.



Kā redzams, nav vērojamas būtiskas atšķirības sieviešu un vīriešu uzskatos par to, cik lielā mērā pretendenta dzimums ietekmē darba devēja lēmumu par noteikta pretendenta izvēli.

Citu sociāldemogrāfisko grupu atbildes salīdzinātas nākamajā grafikā.



\*Mēneša vidējie ienākumi uz vienu ģimenes locekli.

Biežāk nekā caurmērā to, ka pretendenta dzimums darba devēja lēmumu par noteikta pretendenta izvēli 'ietekmē ļoti lielā mērā', norādījuši iedzīvotāji vecumā no 25 līdz 34 gadiem (19%), cittautieši (16%), aptaujātie ar zemiem ienākumiem (18%), Latgalē dzīvojošie (20%), būvniecības nozarē strādājošie (17%), kā arī respondenti, kuri nodarbināti uzņēmumos ar darbinieku skaitu no 10 līdz 24 cilvēkiem (16%).

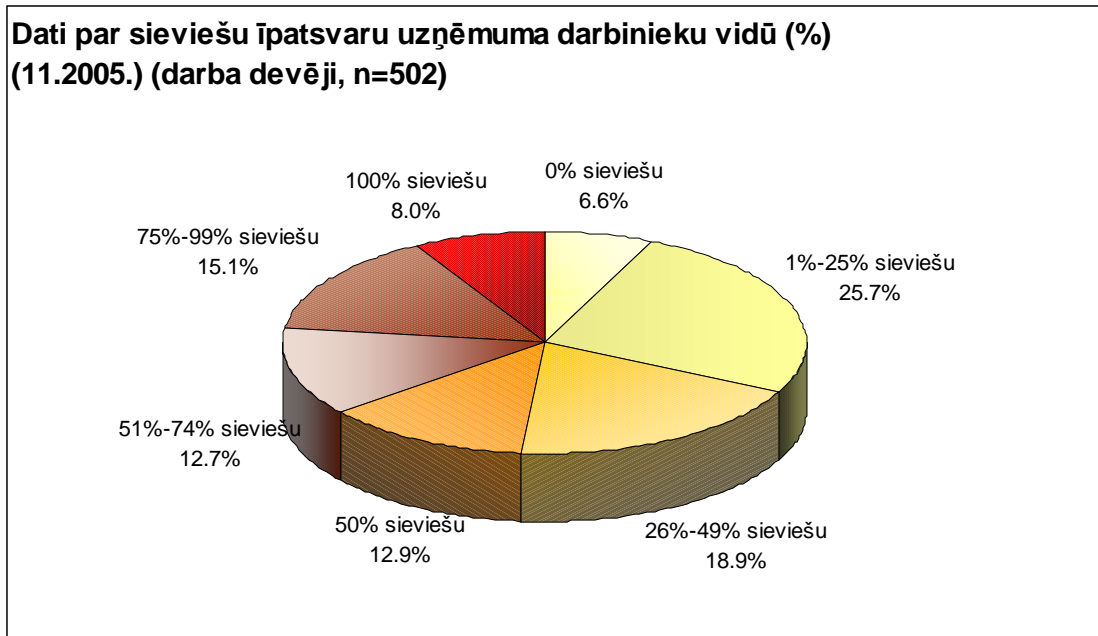
## 5. Situācijas raksturojums aptaujātajos uzņēmumos

Pētījuma ietvaros darba devējus lūdza raksturot arī situāciju uzņēmumā – cik lielu īpatsvaru uzņēmuma vadībā veido sievietes, vai uzņēmumā ir kādi amati, ko pārsvarā ieņem sievietes vai vīrieši.

### 5.1. Vīriešu un sieviešu īpatsvars uzņēmumā un tā vadībā

Lai korektāk novērtētu datus par to, cik lielu īpatsvaru uzņēmuma vadībā ieņem sievietes, aptaujātos darba devējus lūdza norādīt, cik sieviešu un vīriešu ir viņu darbinieku vidū.

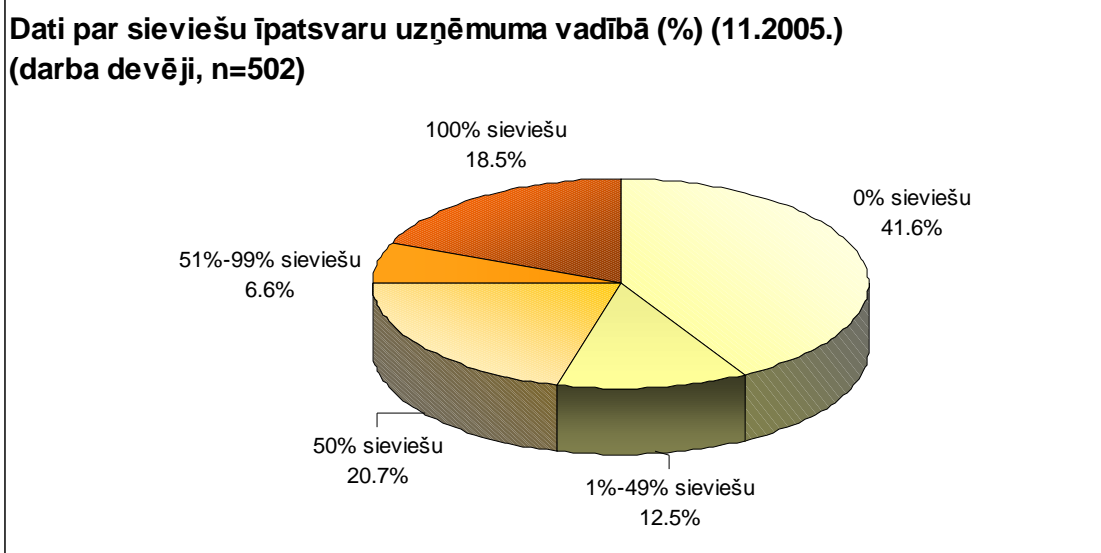
Datu apstrādes laikā tika aprēķināts sieviešu un vīriešu īpatsvars katrā uzņēmumā, un nākamajā grafikā apkopoti dati par sieviešu īpatsvaru uzņēmuma darbinieku vidū.



Saskaņā ar aptaujas rezultātiem, 51% aptaujāto uzņēmumu mazāk nekā puse darbinieku ir sievietes. Tiesa, tikai 7% no respondentiem norādīja, ka uzņēmumā sievietes nestrādā (salīdzinājumam, 8% minēja, ka uzņēmumā nestrādā neviens vīrietis).

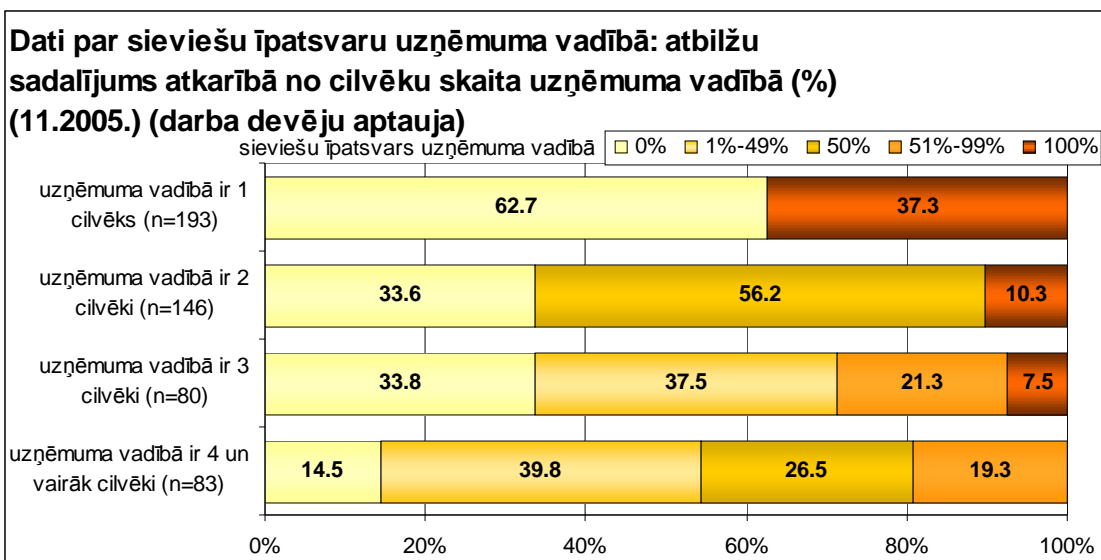
Salīdzinot datus par uzņēmumiem dažādās nozarēs, jāatzīmē, ka mazāks sieviešu īpatsvars ir vērojams tādās jomās kā būvniecība un transports, glabāšana un sakari (attiecīgi 93% un 85% aptaujāto uzņēmumu sieviešu- darbinieču īpatsvars ir bijis mazāks par pusi)

Aptaujas dalībniekus lūdza raksturot arī uzņēmuma vadību (t.i., cilvēki, kas pieņem nozīmīgākos lēmumus) – cik cilvēku ietilpst uzņēmuma vadībā, cik no viņiem ir vīrieši, cik sievietes. Izmantojot šos datus, tika aprēķināts sieviešu un vīriešu īpatsvars uzņēmuma vadībā. Dati par sieviešu īpatsvaru uzņēmuma vadībā apkopoti nākamajā grafikā.



Kā redzams, tikai 1/4 aptaujāto uzņēmumu pārstāvju (25%) norādīja, ka vairāk nekā puse no viņu uzņēmumu vadības ir sievietes, bet 42% atzīmēja, ka sieviešu uzņēmumu vadībā nav. Jāatzīmē, ka biežāk nekā caurmērā, to, ka uzņēmumu vadībā ir vairāk nekā 50% sieviešu, atzīmēja tādu nozaru pārstāvji kā viesnīcas un restorāni (56%), rūpniecība (32%).

Nākamajā grafikā apkopoti dati par to, cik lielu īpatsvaru sievietes veido uzņēmuma vadībā, atkarībā no cilvēku skaita tajā.

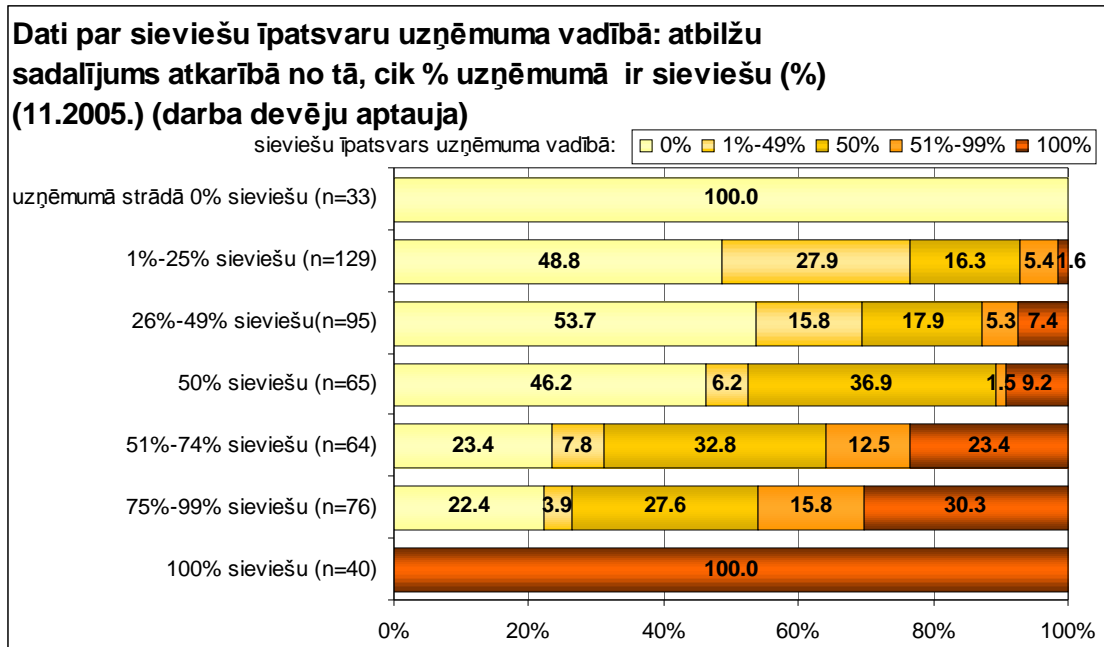


Pētījuma rezultāti liecina, ka uzņēmumos ar vienu vadītāju 63% aptaujāto uzņēmumu, tas ir vīrietis. Ja uzņēmuma vadībā ir 2 vai 3 cilvēki, to, ka uzņēmuma vadībā ir tikai vīrieši, atzina 34% respondentu, bet to, ka tajā ir tikai sievietes, atzīmēja attiecīgi 10% un 8% aptaujāto. Savukārt, uzņēmumos,



kuru vadībā ir 4 un vairāk cilvēki, 15% gadījumu tie ir tikai vīrieši, bet ne par vienu no šiem uzņēmumiem nav norādīts, ka uzņēmuma vadībā būtu tikai sievietes.

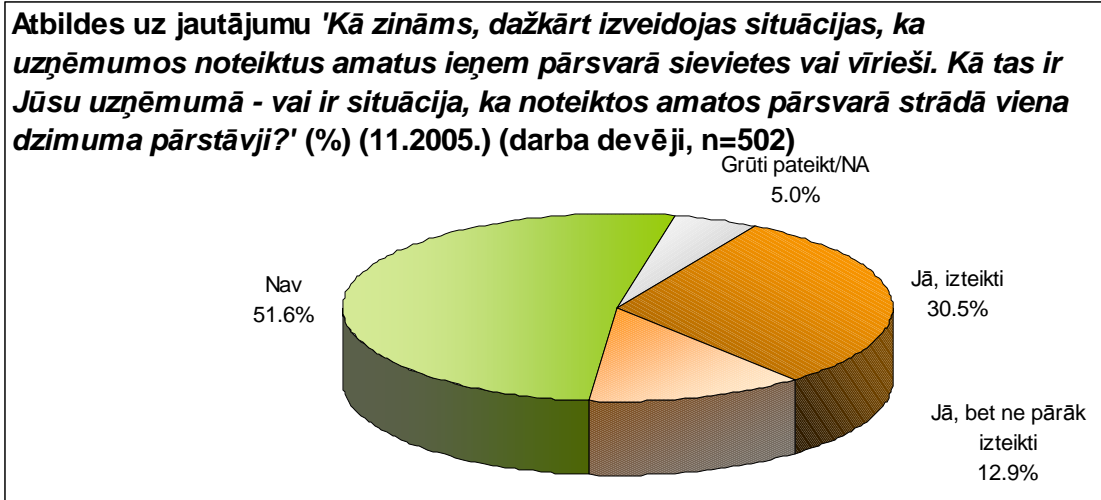
Nākamajā grafikā apkopoti dati par to, cik liels īpatsvars sieviešu ir uzņēmuma vadībā atkarībā no tā, cik lielu īpatsvaru sievietes veido tā darbinieku vidū.



Saskaņā ar aptaujas datiem, uzņēmumos, kuros sieviešu īpatsvars pārsniedz 50%, sieviešu īpatsvars tā vadībā ir lielāks. Tomēr jāatzīmē, ka tikai 36% uzņēmumu, kur sieviešu īpatsvars darbinieku vidū ir 51%-74%, tā vadībā ir vairāk nekā 50% sieviešu, un tikai nedaudz lielāks (46%) tas ir uzņēmumos, kuros sieviešu īpatsvars darbinieku vidū ir 75%-99%.

## 5.2. Sieviešu un vīriešu amati uzņēmumā

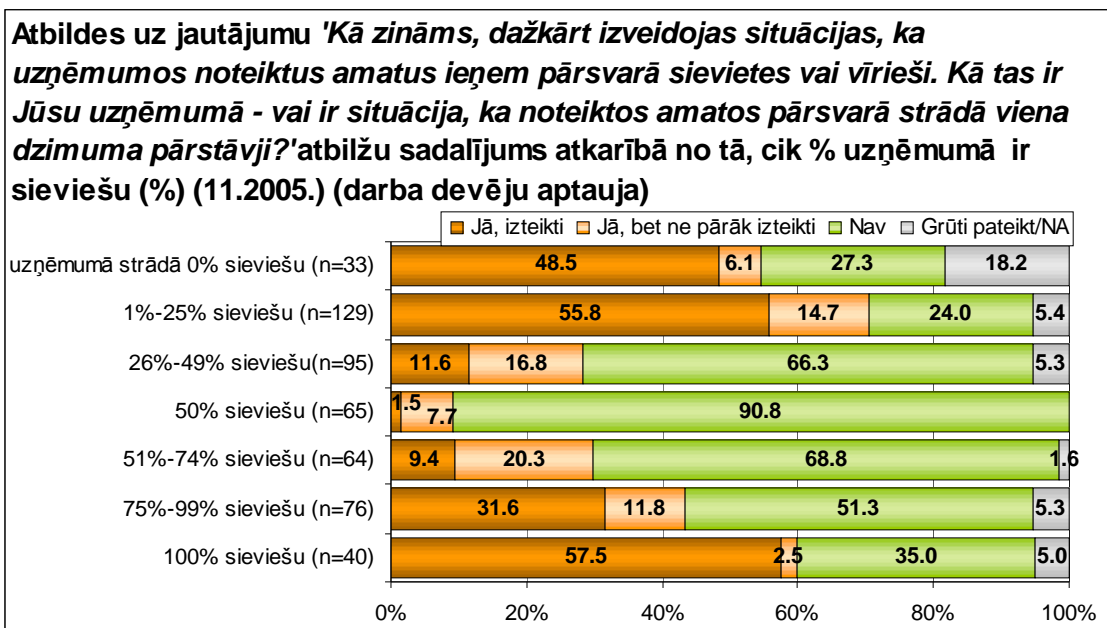
Lai raksturotu situāciju uzņēmumā, darba devējus lūdza norādīt, vai viņu uzņēmums, ka noteiktus amatus ieņem vīrieši vai sievietes, un minēt šos amatus, gadījumā, ja tāda situācija ir izveidojusies. Aptaujas dati par to, vai uzņēmumā ir situācija, ka noteiktos amatos galvenokārt strādā sievietes vai vīrieši, apkopoti nākamajā grafikā.



Kā redzams, 43% aptaujāto darba devēju norādīja, ka viņu uzņēmumā ir vērojama situācija, ka noteiktus amatus ieņem viena vai otra dzimuma pārstāvji (t.sk. 31% minēja, ka šāda parādība ir 'izteikta').

To, ka šī situācija ir 'izteikta', biežāk nekā caurmērā atzina tādu nozaru kā būvniecība (57%), viesnīcas, restorāni (40%), rūpniecība (40%) pārstāvji.

Nākamajā grafikā apkopoti dati par atbildēm atkarībā no tā, cik % uzņēmumā ir sieviešu īpatsvara uzņēmuma darbinieku vidū.



Saskaņā ar aptaujas datiem, to, ka uzņēmumā nav izveidojusies situācija, ka noteiktos amatos pārsvarā strādā viena dzimuma pārstāvji,

biežāk atzīmēja to uzņēmumu pārstāvji, kuros sieviešu un vīriešu īpatsvars darbinieku vidū ir vienāds.

Respondentiem, kuri atzīmēja, ka viņu uzņēmumā ir vērojama situācija, ka noteiktus amatus pārsvarā ieņem vīrieši vai sievietes (n=218), lūdza nosaukt piemērus šim vīriešu un sieviešu amatiem. Atbildes uz jautājumu 'Nosauciet, lūdzu, kādus piemērus sieviešu/ vīriešu amatiem?' apkopotas nākamajā tabulā.

	Vīriešu amati	Sieviešu amati
Grāmatvedis/-e		42.7%
Vadītājs/-a, direktors/-e	24.8%	5.0%
Sekretārs/-e, biroja vadītājs/-a		20.2%
Šoferis/-e	15.1%	
Pārdevējs/-a	1.8%	12.4%
Projektu vadītājs/a, menedžeris/-e	9.6%	3.7%
Celtnieks/-ce	10.1%	
Strādnieks/-ce	7.3%	
Apkopējs/-a		6.4%
Administrators/-e	2.8%	3.2%
Fiziska, smaga darba strādnieks/-ce	5.0%	
Datorspeciālists/-e, programmētājs/-a	3.2%	1.4%
Krāvējs/-a	4.6%	
Pavārs/-e	1.8%	2.8%
Mehāniķis/-e, automehāniķis/-e	4.1%	
Šuvējs/-a, piegriezējs/-a	0.9%	3.2%
Operators/-e	1.4%	2.3%
Vadītāja/ -as vietnieks/-ce	0.5%	2.8%
Noliktavas pārzinis/-e, saimniecības daļas vadītājs/-a	2.3%	0.5%
Elektriķis/-e	2.3%	
Jurists/-e	1.4%	0.9%
Tehniķis/-e, tehniskais darbinieks/-ce	2.3%	
Viesmīlis/-le, bārmenis/-e	0.5%	1.4%
Būvdarbu vadītājs/-a, uzraugs/-dze	1.8%	
Galdnieks/-ce	1.8%	
Inženieris/-e	1.8%	
Mežzinis/-e	1.8%	
Asistents/-e		1.4%
Dispečers/-e		1.4%
Frizieris/-e, manikīrs/-e		1.4%
Kurinātājs/-a	1.4%	
Konsultants/-e		1.4%
Krāsotājs/-a		1.4%
Metinātājs/-a, metālapstrādes darbinieks/-a	1.4%	
Medicīnas darbinieks/-ce		1.4%
Montāžists/-e, montieris/-e	1.4%	
Skolotājs/-a		1.4%
Projektētājs/-a	0.5%	0.9%
Darbs ar naudu, kasieris/-e		0.9%
Fasētājs/-a		0.9%
Mājkalpotājs/istabene		0.9%
Kultūras darbinieks/-ce (bibliotekārs/-e, mūziķis/-e)		0.9%
Santehniķis/-e	0.9%	
Traktorists/-e	0.9%	
Cita atbilde**	4.6%	2.8%
Tādu nav	2.8%	2.8%
Nezin/NA	9.2%	11.5%

\*Tā kā katrs respondents varēja minēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā 'cita atbilde' vīriešu darbi respondenti minējuši: 'apsargs' (minēts 1 reizi); 'ekonomists' (minēts 1 reizi); 'kontrolieris' (minēts 1 reizi); 'meistars' (minēts 1 reizi); 'muitnieks' (minēts 1 reizi); 'sētnieks' (minēts 1 reizi); 'slipētājs' (minēts 1 reizi); 'speciālists' (minēts 1 reizi); 'uguns apsardzības darbinieks' (minēts 1 reizi); 'viss personāls'

(minēts 1 reizi); sieviešu darbi: 'ekonomiste' (minēts 1 reizi); 'intelektuālais darbs' (minēts 1 reizi); 'kūdras pārkrāvēja' (minēts 1 reizi); 'laboratorijas darbiniece' (minēts 1 reizi); 'noliktavas darbiniece' (minēts 1 reizi); 'visi' (minēts 1 reizi).

Saskaņā ar aptaujas datiem, izplatītākie amati, kuros pārsvarā strādā vīrieši, ir vadītājs, direktors (25%), šoferis (15%), celtnieks (10%), projektu vadītājs, menedžeris (10%), strādnieks (7%), fiziska, smaga darba strādnieks (5%). Savukārt, izplatītākie amati, kuros pārsvarā strādā sievietes, ir grāmatvede (43%), sekretāre, biroja vadītāja (20%), pārdevēja (12%), apkopēja (6%).

Darba devējus, kuri norādīja, ka viņu uzņēmumā ir vērojama parādība, ka noteiktus amatus pārsvarā ieņem vīrieši vai sievietes (n=218), lūdza izskaidrot šo situāciju. Jāatzīmē, ka netika piedāvāti atbilžu varianti, respondenti paši formulēja savas atbildes, kas datu apstrādes gaitā tika apkopotas lielākās grupās. Atbildes apkopotas nākamajā tabulā.

<b>Minētie iemesli</b>	<b>Minēšanas biežums</b>
Darba specifika	22.9%
Fiziski smags darbs, to nevar strādāt sievietes	18.3%
Stereotipi, domāšana, tradīcijas	14.2%
Darbam piemērotāki ir vīrieši / sievietes	12.4%
Atbilstoša kompetence (izglītība, spējas)	3.7%
Situācija darba tirgū	1.8%
Atšķirīgi atalgojumi	1.4%
Tā vienkārši ir sanācis, nav skaidrojuma	6.4%
Cita atbilde**	0.5%
Grūti pateikt / NA	20.6%

\*Tā kā katrs respondents varēja minēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

\*\*Kategorijā 'cita atbilde' ietilpst: 'vīrietis pats dibinājis uzņēmumu' (minēts 1 reizi).

Kā redzams, vairākums darba devēju, kuru uzņēmumā noteiktus amatus pārsvarā ieņem sievietes vai vīrieši, izveidojušos situāciju biežāk skaidroja ar darba specifiku (23%), pieminēja, ka veicamais darbs ir fiziski smags, un to nevar veikt sievietes (18%), vai vienkārši norādīja, ka darbam piemērotāki ir tieši šī dzimuma pārstāvji (12%). Jāatzīmē, ka izveidojušos stereotipus, domāšanu un tradīcijas vainoja 14% aptaujāto.

## Darba devēju aptaujā izmantotā anketa

**I1. Labdien! Jums zvana \_\_\_\_\_ no tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centra SKDS. Mēs regulāri veicam sabiedriskās domas aptaujas visā Latvijā. Šis pētījums tiek veikts pēc Labklājības ministrijas pasūtījuma un ir veltīts jautājumiem par dzimumu līdztiesību darbā. Tā ietvaros tiek veikta iedzīvotāju un darba devēju aptauja. Vai es varētu runāt / runāju ar to cilvēku, kurš Jūsu uzņēmumā atbild par personālu (cilvēku pieņemšanu darbā un personāla vadību)?**

*Uzmanību intervētājam: ja respondents atbild, ka tāda cilvēka nav, tad jāintervē uzņēmuma vadītājs!*

*Nelasiet atbilžu variantus, atzīmējiet tikai vienu atbildi!*

Jūs jau runājat ar šo personu	1	<b>Turpināt ar I2</b>
Nav īstā persona, bet savieno ar īsto	2	<i>Kad īstā persona ir pie telefona, vēlreiz nolasiet I1</i>
Nē, īstā persona nav uz vietas / Jūs lūdz pārzvanīt vēlāk	3	<i>Pierakstiet kontaktinformāciju un norunājiet, kad atzvanīt</i>
Atsakās no piedalīšanās aptaujā	4	<i>Pasakiet paldies un beidziet sarunu</i>

**I2. Šī intervija aizņems aptuveni 20 minūtes. Jūs šim pētījumam esat izvēlēts pilnīgi nejauši, un Jūsu atbildes tiks izmantotas tikai apkopotā veidā. Aptaujas dati tiks apkopoti, izmantojot šim nolūkam īpaši paredzētu datorprogrammu, līdz ar to tiek garantēta Jūsu anonimitāte. Gribētos uzsvērt, ka nav pareizu un nepareizu atbilžu – mums ir svarīgi noskaidrot, ko domājat tieši Jūs! Sakiet, lūdzu, kā Jums būtu ērtāk, vai turpināt interviju tagad, vai sarunāt kādu citu laiku, kad es Jums varētu pārzvanīt?**

*Uzmanību intervētājam: Nelasiet atbilžu variantus, atzīmējiet tikai vienu atbildi!*

Intervija notiks tagad	1	<b>Turpināt ar anketas jautājumiem</b>
Tagad intervija nenotiks, bet ir ar mieru sarunāt citu laiku	2	<i>Pierakstiet kontaktinformāciju un norunājiet, kad atzvanīt</i>
Intervijai nepiekrīt, atsakās piedalīties aptaujā	3	<i>Pasakiet paldies un beidziet sarunu</i>

**1. Kas ir pirmais, kas Jums nāk prātā, kad Jūs dzirdat vārdus "dzimumu līdztiesība"? Lūdzu, īsi raksturojiet!**

---



---

**2. Cik aktuāla, Jūsprāt, ir dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana darba attiecībās? Vai tā ir ļoti aktuāla, drīzāk aktuāla, drīzāk nav aktuāla vai pilnīgi nav aktuāla?**

		Ļoti aktuāla	Drīzāk aktuāla	Drīzāk nav aktuāla	Pilnīgi nav aktuāla	Grūti pateikt/NA
1	Latvijā kopumā	1	2	3	4	8
2	Jūsu nozarē	1	2	3	4	8
3	Jūsu uzņēmumā	1	2	3	4	8

**3. Cik informēts/-a Jūs jūtaties par Latvijas likumdošanas normām, kas reglamentē dzimumu līdztiesības jautājumus darba attiecībās Latvijā?**

Labi pārzina	1	Pāriet pie jautājuma 4
Kopumā zina, bet ne sīkumos	2	
Ir dzirdējis, bet neko tuvāk nezina	3	
Nav dzirdējis	4	Pāriet pie jautājuma 6
Grūti pateikt/NA	8	Pāriet pie jautājuma 4

**4. Cik viegli vai grūti ir ievērot Latvijas darba likumdošanā noteiktās normas, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās? (Viena atbilde!)**

Ļoti viegli	1	Pāriet pie jautājuma 6
Drīzāk viegli	2	Pāriet pie jautājuma 5
Drīzāk grūti	3	
Ļoti grūti	4	
Grūti pateikt	8	Pāriet pie jautājuma 6

**5. Kādas ir galvenās grūtības (šķēršļi), lai ievērotu Latvijas darba likumdošanā noteiktās normas, kas saistītas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem?**

**6. Vai pēdējā gada laikā Jūs esat meklējis informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem darba attiecībās?**

Jā	1
Nē	2
Grūti pateikt/NA	8

**Tagad daži jautājumi par jaunu darbinieku pieņemšanu darbā**

**7. Es Jums nolasišu vairākas situācijas. Par katru no tām, lūdzu, norādiet, kas kopumā uzstāda augstākas prasības, stājoties darbā – sievietes vai vīrieši?**

		Sievietes	Vīrieši	Nav atšķirību	Grūti pateikt
1	Jautājumus par atalgojumu	1	2	3	8
2	Jautājumus par darba slodzi (prasības pēc elastīga darba laika, atteikšanās strādāt virsstundas u.t.t.)	1	2	3	8
3	Jautājumus par izaugsmes iespējām	1	2	3	8

**8. Runājot par situāciju Latvijā kopumā, kā Jums šķiet, cik lielā mērā šie aspekti ietekmē darba devēja lēmumu par noteikta pretendenta izvēli?**

		Ietekmē ļoti lielā mērā	Zināmā mērā ietekmē	Neietekmē	Grūti pateikt/NA
1	Pretendenta vecums	1	2	3	8
2	Pretendenta etniskā piederība	1	2	3	8
3	Pretendenta dzimums	1	2	3	8
4	Pretendenta ģimenes stāvoklis	1	2	3	8

**9. Nākamie jautājumi ir par darbiniekiem. Vadoties no Jūsu pieredzes, kam vairāk atbilst šādi raksturojumi – sievietēm vai vīriešiem?**

		Sievietes	Vīrieši	Nav atšķirību	Grūti pateikt/NA
1	Nepieciešamības gadījumā gatavi strādāt virsstundas	1	2	3	8
2	Izrāda lielāku interesi par iespēju veidot karjeru	1	2	3	8
3	Pieprasa algas paaugstinājumu	1	2	3	8
4	Prasa uzlabot darba apstākļus	1	2	3	8
5	Grib mācīties, papildināt savas zināšanas šajā profesijā	1	2	3	8
6	Slimo, ņem brīvas dienas slimības dēļ	1	2	3	8
7	Ņem brīvas dienas ģimenes apstākļu dēļ	1	2	3	8
8	Ir gatavi ilglaicīgi strādāt šajā darba vietā (nemeklē citu darbu)	1	2	3	8
9	Rada mazākas rūpes darba devējam	1	2	3	8
10	Ir centīgāki, pildot darba pienākumus	1	2	3	8

**10. Vispārīgi runājot, vai karjeru Jūsu uzņēmumā veiksmīgāk veido sievietes vai vīrieši?**

Biežāk sievietes	1
Biežāk vīrieši	2
Nav atšķirību	3
Grūti pateikt	8

Nākamie jautājumi ir par Jūsu uzņēmumā strādājošajiem

**11. Cik darbinieku strādā Jūsu uzņēmumā? (Nosauciet, lūdzu, skaitu) Ja nevar precīzu, var aptuvenu!****12. Cik no tiem ir vīrieši, cik sievietes (norādīt skaitu, ja grūtības, norādīt aptuveni vai (izņēmuma gadījumos) %)**

Vīriešu skaits \_\_\_\_\_

Sieviešu skaits \_\_\_\_\_

**13. Kā zināms, dažkārt izveidojas situācijas, ka uzņēmumos noteiktus amatus ieņem pārsvarā sievietes vai vīrieši. Kā tas ir Jūsu uzņēmumā - vai ir situācija, ka noteiktos amatos pārsvarā strādā viena dzimuma pārstāvji?**

Jā, izteikti	1	Pāriet pie jautājuma 14
Jā, bet ne pārāk izteikti	2	
Nav	3	Pāriet pie jautājuma 17
Grūti pateikt	8	

**14. Kādās? Nosauciet, lūdzu, kādus piemērus sieviešu amatiem?****15. Nosauciet, lūdzu, kādus piemērus vīriešu amatiem!****16. Kā Jūs izskaidrotu šo situāciju?****17. Lūdzu, raksturojiet sava uzņēmuma vadību (t.i., cilvēki, kas pieņem nozīmīgākos lēmumus). Cik cilvēku tajā ietilpst?****18. Cik no tiem ir vīrieši, cik sievietes (norādīt skaitu, ja grūtības, norādīt aptuveni vai (izņēmuma gadījumos) %)**

Vīriešu skaits \_\_\_\_\_

Sieviešu skaits \_\_\_\_\_

**19. Tagad es Jums nolasišu vairākus apgalvojumus. Lūdzu, norādiet, vai tie, Jūsprāt atbilst Latvijas likumdošanas normām**

		Atbilst	Neatbilst	Grūti pateikt/NA
1	Bērnu kopšanas atvaļinājumu pirmo pusgadu var izmantot tikai bērna māte	1	2	8
2	Izņēmuma gadījumos sievietēm un vīriešiem par vienu un to pašu darbu var noteikt atšķirīgu atalgojumu	1	2	8
3	Bērna tēvam ir tiesības uz pusotra gada ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, pēc kura viņam jānodrošina iespēja atgriezties iepriekšējā darbā.	1	2	8
4	Bērna tēvam tikai pirmās divas nedēļas pēc bērna piedzimšanas ir tiesības uz 10 dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu.	1	2	8
5	Izņēmuma gadījumos darba sludinājums drīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm.	1	2	8
6	Darba intervijā ir pieļaujami jautājumi par pretendenta ģimenes vai laulības stāvokli.	1	2	8
7	Bērna tēvam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, pienākas papildu pārtraukumi bērna barošanai.	1	2	8

**Ziņas par uzņēmumu****20. Kāds ir Jūsu uzņēmuma galvenais darbības veids? (viena atbilde)**

Lauksaimniecība un mežsaimniecība	1	Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība	11
Zvejniecība	2		
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	3		
Apstrādes rūpniecība	4		
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	5		
Būvniecība	6		
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	7		
Viesnīcas un restorāni	8		
Transports, glabāšana un sakari	9		
Finanšu starpniecība	10		
		Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	12
		Izglītība	13
		Veselība un sociālā aprūpe	14
		Sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi	15
		Individuālās mājsaimniecības ar algotu darbaspēku	16
		Ārpusteritoriālās organizācijas un institūcijas	17

**20A.** *Gadījumā, ja neesat pārliecināts, kuru no šīm kategorijām izvēlēties, lūdzu, pierakstiet zemāk paredzētajā vietā!*

**21. Kuram sektoram pieder Jūsu uzņēmums?**

Valsts sektors	1
Privātais sektors	2
Cita atbilde	3
Grūti pateikt	8

**22. Uzņēmuma atrašanās vieta**

**22A. Pilsēta** (*pierakstiet*).....

**22B. Pagasts** (*pierakstiet*).....

*Lūdzu, sniedziet dažas ziņas par sevi*

**23. Dzimums**

vīrietis	1
sieviete	2

**24. Vecums** (pilni gadi).....

**25. Jūsu amats?**

Uzņēmuma vadītājs	1
Personāldaļas vadītājs	2
Cita atbilde ( <i>lūdzu, ierakstiet!</i> ) .....	3



## Iedzīvotāju aptaujā izmantotā anketa

### 1. Kurš no šiem apgalvojumiem, Jūsaprāt, vislabāk raksturo jēdzienu "dzimumu līdztiesība"?

(Izsniegt kartīti 1! Atzīmēt vienu atbildes variantu!)

Sievietes un vīrieši ir atšķirīgi, tāpēc katram dzimumam ir savas tiesības, pienākumi un atbildība	1
Sievietes un vīrieši ir vienādi	2
Sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, pienākumi un atbildība	3
Sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, bet dažādi pienākumi un atbildība	4
Nezinu/NA	8

### 2. Tagad es Jums nolasišu vairākus apgalvojumus. Lūdzu, norādiet, vai tie, Jūsaprāt, atbilst Latvijas likumdošanas normām!

		Atbilst	Neatbilst	Grūti pateikt/NA
1	Bērnu kopšanas atvaļinājumu pirmo pusgadu var izmantot tikai bērna māte	1	2	8
2	Izņēmuma gadījumos sievietēm un vīriešiem par vienu un to pašu darbu var noteikt atšķirīgu atalgojumu	1	2	8
3	Bērna tēvam ir tiesības uz pusotra gada ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, pēc kura viņam jānodrošina iespēja atgriezties iepriekšējā darbā	1	2	8
4	Bērna tēvam tikai pirmās divas nedēļas pēc bērna piedzimšanas ir tiesības uz 10 dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu	1	2	8
5	Izņēmuma gadījumos darba sludinājums drīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm	1	2	8
6	Darba intervijā ir pieļaujami jautājumi par pretendenta ģimenes vai laulības stāvokli	1	2	8
7	Bērna tēvam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, pienākas papildu pārtraukumi bērna barošanai	1	2	8

### 3. Lūdzu, novērtējiet, kuras 3 lietas Jums šķiet svarīgākās, lai izvēlētos darbu?

(Izsniegt kartīti 3! Atzīmēt ne vairāk kā 3 atbilžu variantus!)

Atalgojums (alga, dažādi bonusi)	1
Kolektīvs	2
Darba apstākļi	3
Iespēja profesionāli attīstīties (jaunas zināšanas, prasmes u.c.)	4
Karjeras iespējas	5
Sociālās garantijas	6
Darba laiks (noteikts vai brīvs (Jūsu prasībām atbilstošs))	7
Stabilitāte	8
Cita atbilde (norādīt).....	9
Grūti pateikt/NA	98

### 4. Vai Jums pašam/-ai ir svarīgi, ka Jūsu darba devējs pievērš uzmanību tam, lai abiem dzimumiem darba vietā būtu vienādas tiesības, iespējas un atbildība?

Ļoti svarīgi	1
Drīzāk ir svarīgi	2
Drīzāk nav svarīgi	3
Tas vispār nav svarīgi	4
Grūti pateikt/NA	8

**5. Vai pēdējo 3 gadu laikā ir bijuši gadījumi, kad Jūs savā darba vietā esat juties/ jutusies diskriminēts/-a sava dzimuma dēļ šādos aspektos (citam darbiniekam ir bijušas priekšrocības vai ir dotas atlaides tieši viņa/-as dzimuma dēļ)?** (Nolasīt atbildes, lūgt, lai respondents atzīmē visus piemērotos atbilžu variantus!)

Atalgojums (algas, prēmijas)	1	Pāriet pie jautājuma 6
Papildus bonusi (apmaksāts telefons, mašīna u.t.t)	2	
Atzinības iegūšana	3	
Karjeras iespējas	4	
Uzticētie pienākumi, darbi	5	
Ar darba laiku saistīti jautājumi	6	
Iespējas mācīties, apmeklēt darba devēja apmaksātus kursus	7	
Pieeja informācijai	8	
Iespēja paņemt brīvdienu personisku iemeslu dēļ	9	
Kolēģu vai priekšnieka attieksmē	10	
Prasības pēc noteiktas kvalifikācijas	11	
Cita situācija (norādīt).....	12	
Nav bijis diskriminēts nevienā no šīm situācijām	13	Pāriet pie jautājuma 9
Grūti pateikt/NA	98	
Nav strādājis pēdējo 3 gadu laikā	14	

**6. Kā Jūs reaģējat, savā darbavietā saskaroties ar dzimumu diskrimināciju?**

(izsniegt kartīti R6, atzīmēt visus piemērotos atbilžu variantus!)

Nedarīju neko	1	Pāriet pie jautājuma 7
Mēģināju nokārtot situāciju pārrunu ceļā	2	Pāriet pie jautājuma 8
Meklēju citu darbavietu	3	
Iesniedzu oficiālu sūdzību augstākstāvošai amatpersonai (priekšniekam, iestādes vadītājam u.tml)	4	
Sūdzējos valsts vai nevalstiskā organizācijā (t.sk. sūdzība tiesā, cilvēktiesību birojā u.tml.)	5	
Cita atbilde (norādīt).....	6	Pāriet pie jautājuma 9
Grūti pateikt/NA	8	

**7. Lūdzu, raksturojiet iemeslus, kuru dēļ Jūs nolēmāt neko nedarīt?**

(Izsniegt kartīti R7! Iespējams atzīmēt vairākus atbilžu variantus!)

Iemesls nešķita pietiekami svarīgs	1	Pāriet pie jautājuma 9
Tāpat nekas nemainītos	2	
Galu galā cietējs būtu tikai es pats (-i)	3	
Tas prasītu pārāk daudz laika	4	
Tas prasītu pārāk lielus līdzekļus	5	
Īsti nezinu, pie kā var griezties šādos jautājumos	6	
Cits iemesls (norādīt) .....	7	
Nezinu/NA	8	

**8. Vai Jūsu rīcības (sūdzību iesniegšanas u.tml.) rezultātā Jūsu situācija mainījās – tā uzlabojās, nemainījās vai pasliktinājās?**

Situācija uzlabojās	1
Situācija nemainījās	2
Situācija pasliktinājās	3
Grūti pateikt/NA	8

UZ NĀKAMAJIEM JAUTĀJUMIEM JĀATBILD VISIEM RESPONDENTIEM

**9. Kā Jūs, visticamāk, reaģētu, ja Jūs savā darbavietā saskartos ar dzimumu diskrimināciju?**

(Izsniegt kartīti 9, atzīmēt visus piemērotos atbilžu variantus!)

Nedarītu neko	1
Mēģinātu nokārtot situāciju pārrunu ceļā	2
Meklētu citu darbavietu	3
Iesniegtu oficiālu sūdzību augstākstāvošai amatpersonai (priekšniekam, iestādes vadītājam u.tml)	4
Sūdzētos valsts vai nevalstiskā organizācijā (t.sk. sūdzība tiesā, cilvēktiesību birojā u.tml.)	5
Cita atbilde (norādīt).....	6
Grūti pateikt/NA	8

**10. Runājot par situāciju Latviju kopumā, kā Jums šķiet, cik lielā mērā šie aspekti ietekmē darba devēja lēmumu par noteikta pretendenta izvēli?**

		Ietekmē ļoti lielā mērā	Zināmā mērā ietekmē	Neietekmē	Grūti pateikt/NA
1	Pretendenta vecums	1	2	3	8
2	Pretendenta etniskā piederība	1	2	3	8
3	Pretendenta dzimums	1	2	3	8
4	Pretendenta ģimenes stāvoklis	1	2	3	8

**11. Kā Jūs vērtējat savas iespējas atrast jaunu darba vietu? Vai tas radītu...**

..ļoti lielas problēmas	1
..nelielas problēmas	2
Problēmu nebūtu	3
Grūti pateikt/NA	8

**12. Vai Jūs strādājat?**

Jā	1	<i>Pāriet pie jautājuma 13</i>
Nē	2	<i>Interviju beigt</i>

**13. Kāds ir Jūsu pašreizējās pamatdarbavietas darbības veids? IZSNIEGT KARTĪTI 13!**

*PIEZĪME INTERVĒTĀJAM: Par pamatdarbu tiek uzskatīts darbs, kurā persona nostrādā visvairāk stundu nedēļā. Gadījumā, ja persona strādā uz pusslodzi divās darbavietās, tad par pamatdarbavietu uzskata to, kurā tā strādā ar nodokļu grāmatiņu. TIKAI VIENA ATBILDE!*

Lauksaimniecība un mežsaimniecība	1	Finanšu starpniecība	10
Zvejniecība	2	Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība	11
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	3	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	12
Apstrādes rūpniecība	4	Izglītība	13
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	5	Veselība un sociālā aprūpe	14
Būvniecība	6	Sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi	15
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	7	Individuālās mājāsaimniecības ar algotu darbaspēku	16
Viesnīcas un restorāni	8	Ārpusteritoriālās organizācijas un institūcijas	17
Transports, glabāšana un sakari	9		

**13A. INTERVĒTĀJ!** *Gadījumā, ja neesat pārliecināts, kuru no šīm kategorijām izvēlēties, vai respondents nevar izšķirties par vienu atbildi, pierakstiet respondenta pamatdarba vietas darbības veidu!*

**14. Cik cilvēku ir nodarbināti uzņēmumā, kurā Jūs strādājat?**

1 (respondents strādā viens pats)	1
2-4	2
5-9	3
10-24	4
25-49	5
50-99	6
100-249	7
250-499	8
500 un vairāk	9
Grūti pateikt/NA	98

**SKDS**

sabiedriskās domas pētījumu centrs

---

Baznīcas iela 32-2, Rīga, Latvija, LV-1010

Tālr.: 7 312 876, fakss: 7 312 874

E-mail: [skds@skds.lv](mailto:skds@skds.lv)

[www.skds.lv](http://www.skds.lv)