

Darba devēju pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi, un trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Darba devēju aptaujas rezultāti

2025. gada decembris

Aptaujas tehniskā informācija _____	3
Aptaujāto uzņēmumu un organizāciju profils _____	4
Galvenie secinājumi _____	5
Galvenie rezultāti _____	9
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi _____	10
2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu _____	41
Aptaujas anketa _____	55

Pētījuma veicējs: tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS

Mērķa grupa: Darba devēji no četrām grupām:

- Komersanti un komercsabiedrības;
- Fondi, nodibinājumi un biedrības;
- Valsts budžeta iestādes;
- Pašvaldības budžeta iestādes.

Aptaujas metode: Interneta aptauja (CAWI)

Plānotā izlase: 400 respondenti, t.sk. vismaz 20 respondenti, kas pēdējo 3 gadu laikā piedalījušies SIF novērtējumā "Dažādībā ir spēks":

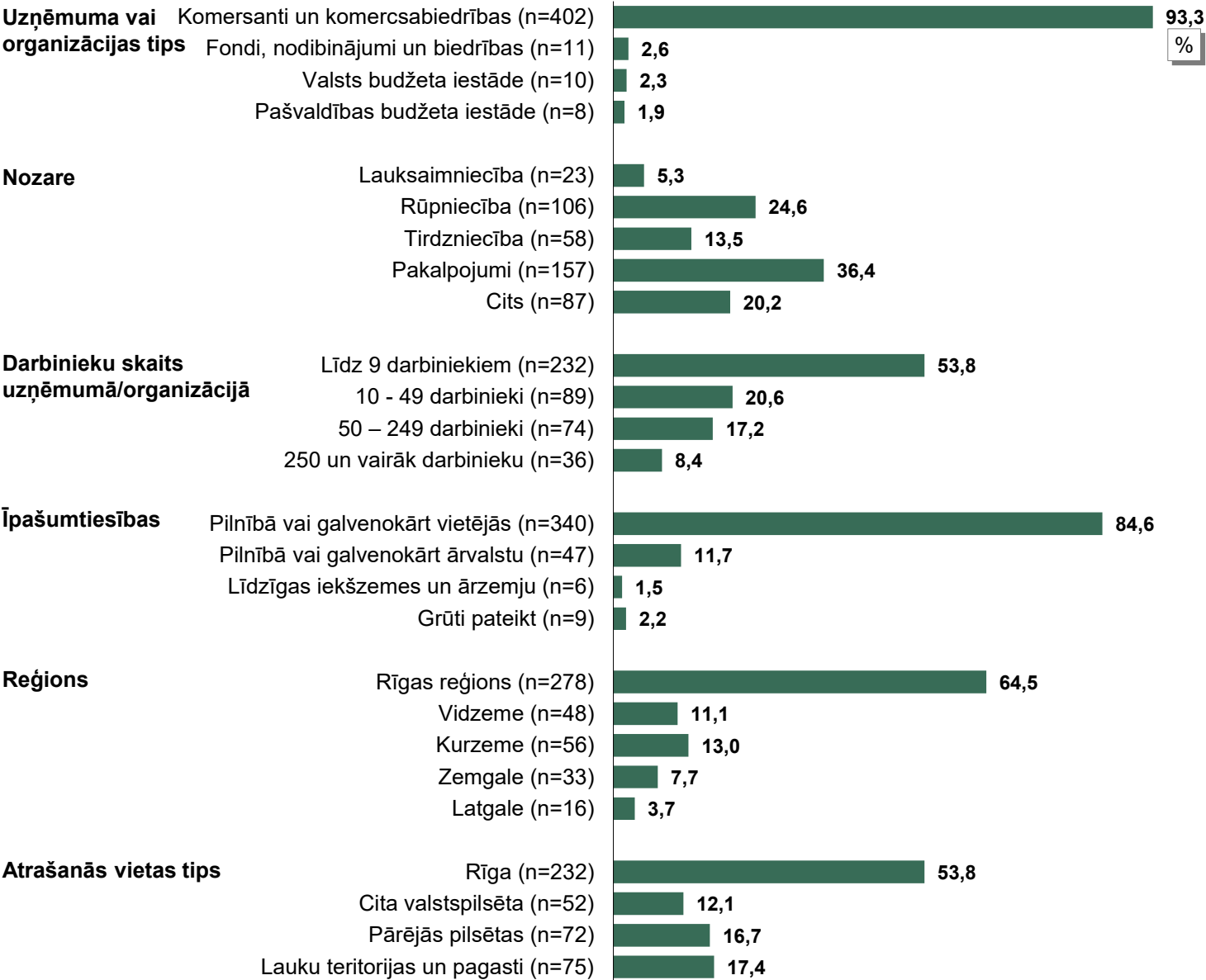
- Komersanti un komercsabiedrības - 94%;
- Fondi, nodibinājumi un biedrības – 3%;
- Valsts budžeta iestādes – 1%;
- Pašvaldības budžeta iestādes – 2%.

Sasniegtās izlases apjoms: 431 respondenti, t.sk. 49 respondenti, kas pēdējo 3 gadu laikā piedalījušies SIF novērtējumā "Dažādībā ir spēks"

Izlases veidošanas avots: izlase tika veidota, izmantojot klienta nodrošinātas, Centrālās statistikas pārvaldes (CSP), Lursoft un publiski pieejamas uzņēmumu datubāzes

Aptaujas veikšanas laiks: 05.12.2025. - 18.12.2025.

Aptaujāto uzņēmumu un organizāciju profils



Bāze: visi respondenti, n=431

GALVENIE SECINĀJUMI

Galvenie secinājumi (1)

- ❖ 2025. gada decembra darba devēju aptaujas dati liecina, ka 33% respondentu uzņēmumos vai organizācijās ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti, turpretī 65% tādu nav.
- ❖ Domājot par atbalsta pasākumiem, kurus uzņēmums vai organizācija ir paredzējusi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus, salīdzinoši visbiežāk minēta veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana (39%), iespēja strādāt nepilnu laiku (32%) un prakses vietas vai citi pasākumi jauniešu piesaistei, t.sk. sadarbība ar izglītības iestādēm (30%); 32% nav paredzēti nekādi īpaši atbalsta pasākumi. Respondentu, kuru uzņēmumā vai organizācijā šobrīd ir brīvas vakances, vidū biežāk minētie ir veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana (71%), prakses vietas vai citi pasākumi jauniešu piesaistei, t.sk. sadarbība ar izglītības iestādēm (56%) un elastīga papildu labumu sistēma (apmaksāti transporta izdevumi, mobilo sakaru pakalpojumi, bezmaksas ēdināšana) (45%).
- ❖ Aptaujas ietvaros respondentiem tika lūgts arī norādīt, kuri no piedāvātajiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem viņu uzņēmumā vai organizācijā. Salīdzinoši visbiežāk uzņēmumos un organizācijās nodrošinātas mācības (semināri, kursi, prakses iespējas u.c.) (71%), atalgojuma sistēma, kas piesaistīta darba rezultātiem (67%), un iegādāts ergonomisks darba aprīkojums, piemēram, regulējamie galdi, krēsli (63%).
- ❖ Nedaudz retāk uzņēmumos un organizācijās nodrošināti sekojošie aspekti:
 - ✓ Ir iespēja strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti (60%);
 - ✓ Veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana (55%);
 - ✓ Izstrādāta elastīga papildu labumu (bonusu) sistēma (49%);
 - ✓ Darbinieki tiek regulāri izglītoti par dažādību un starpkultūru komunikāciju (38%);
 - ✓ Telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un\vai pieejams lifts (38%).

Galvenie secinājumi (2)

- ❖ Savukārt visretāk uzņēmumos vai organizācijās nodrošināts uzņēmuma\ organizācijas tīmekļvietnes saturs, kas noformēts pieejamā formātā (31%) un ir izveidota klusuma telpa (28% tas ir nodrošināts, 35% - nav nodrošināts, bet 28% norādīja, ka tas viņiem nav piemērojams). Jāatzīmē, ka visi aspekti, izņemot iespēju strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti, salīdzinoši biežāk ir nodrošināti uzņēmumu vai organizāciju, kurās ir brīvas vakances, vidū.
- ❖ Aptaujas rezultāti liecina, ka salīdzinoši visbiežāk par nozīmīgākajiem ieguvumiem uzņēmumam vai organizācijai, ieviešot dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, respondenti uzskata to, ka pieaug darbinieku motivācija un lojalitāte (43%), uzlabojas mikroklimats kolektīvā (42%) un darbinieku piesaisti, attīstība un noturēšana (41%); 11% norādīja, ka neviens no minētajiem nebūtu ieguvums.
- ❖ Saskaņā ar aptaujas datiem nedaudz vairāk nekā ceturtdaļa jeb 26% aptaujāto uzņēmums vai organizācija ir ieviesuši kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, savukārt 52% tās nav ieviesuši. Jāatzīmē, ka 22% nespēja sniegt konkrētu atbildi, kā arī uzņēmumu un organizāciju, kas ir ieviesušas šīs prakses, īpatsvars palielinās, palielinoties uzņēmuma lielumam.
- ❖ Salīdzinoši visbiežāk uzņēmumi un organizācijas, kas ir ieviesuši kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, analizē darbinieku sūdzības, rekomendācijas (83%), veic darbinieku aptaujas (74%) un izvērtē atbalsta pasākumus darbiniekiem (72%); 1% neveic neko no aptaujā minētā.
- ❖ Aptaujas dati liecina, ka uzņēmumu un organizāciju, kas ir ieviesuši kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, vidū veiktie pasākumi vienlīdzības veicināšanai salīdzinoši visbiežāk vērsti uz vecumu (50%), dzimumu (49%) un invaliditāti (29%); 23% norādīja, ka pasākumi netiek vērsti uz nevienu no piedāvātajiem aspektiem.
- ❖ Domājot par personām, ko uzņēmums vai organizācija būtu gatavs pieņemt darbā, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām, salīdzinoši visbiežāk minēta persona, kas vēlas atgriezties darba tirgū pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma (67%) un persona pirmspensijas vai pensijas vecumā (62%); 10% nepieņemtu darbā nevienu no minētajām grupām.

Galvenie secinājumi (3)

- ❖ Salīdzinoši visbiežāk respondenti uzskata, ka attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses uzņēmumos un organizācijās Latvijā traucē nepieciešamība koncentrēties uz izdzīvošanu esošajā ekonomiskajā situācijā (41%), līdzkļu trūkums (35%) un tas, ka šobrīd uzņēmumā vai organizācijā ir būtiskāki citi jautājumi, kas saistīti ar darbaspēku (piemēram, darbaspēka piesaiste, noturēšana) (29%); 9% norādīja, ka nekas netraucē attīstīt vai ieviest iekļaujošas darba vides pasākumus.
- ❖ Aptaujas dati liecina, ka salīdzinoši visbiežāk respondenti par nepieciešamiem atbalsta pasākumiem, lai uzņēmums/organizācija varētu ieviest vai pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā, uzskata bezmaksas darbinieku izglītošanu (30%), visas informācijas pieejamību vienuviet elektroniski (29%) un kvalitatīvus un vispusīgus resursus (vadlīnijas, prakses, standarti u.c.) par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem (27%); 26% norādīja, ka nekas nav nepieciešams.
- ❖ Saskaņā ar aptaujas datiem, 23% aptaujāto pārstāvētais uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, savukārt 74% - nenodarbina.
- ❖ Respondentu, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgo, vidū biežāk minētie iemesli trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanai ir tas, ka trūkst darbinieku (67%) un vēlme sniegt atbalstu trešo valstu valstspiederīgajiem (52%). Kā galvenie uzņēmuma vai organizācijas ieguvumi, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, minēts tas, ka iegūti darbinieki ar nepieciešamo kvalifikāciju un prasmēm (84%), kultūru daudzveidība kolektīvā (26%) un reputācijas veicināšana (24%); 9% norādīja, ka nav ieguvumu. Savukārt biežāk minētie izaicinājumi, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, ir pārpratumi valodas barjeras dēļ (34%), pārpratumi kultūru atšķirības dēļ (14%) un negatīva klientu attieksme (7%); 51% norādīja, ka nav izaicinājumu. Salīdzinoši visbiežāk uzņēmumā vai organizācijā no atbalsta pasākumiem trešo valstu valstspiederīgo iekļaušanās veicināšanai tiek īstenots atbalsts ikdienas praktisko jautājumu risināšanā (62%) un organizēti saliedēšanās pasākumi (40%); 19% norādīja, ka nav atbalsta pasākumu.
- ❖ Savukārt respondentu, kuru uzņēmums vai organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos, vidū biežāk minētie iemesli trešo valstu valstspiederīgo nenodarbināšanai ir tas, ka darbinieku skaits ir pietiekams (65%) un valodas barjera (24%).

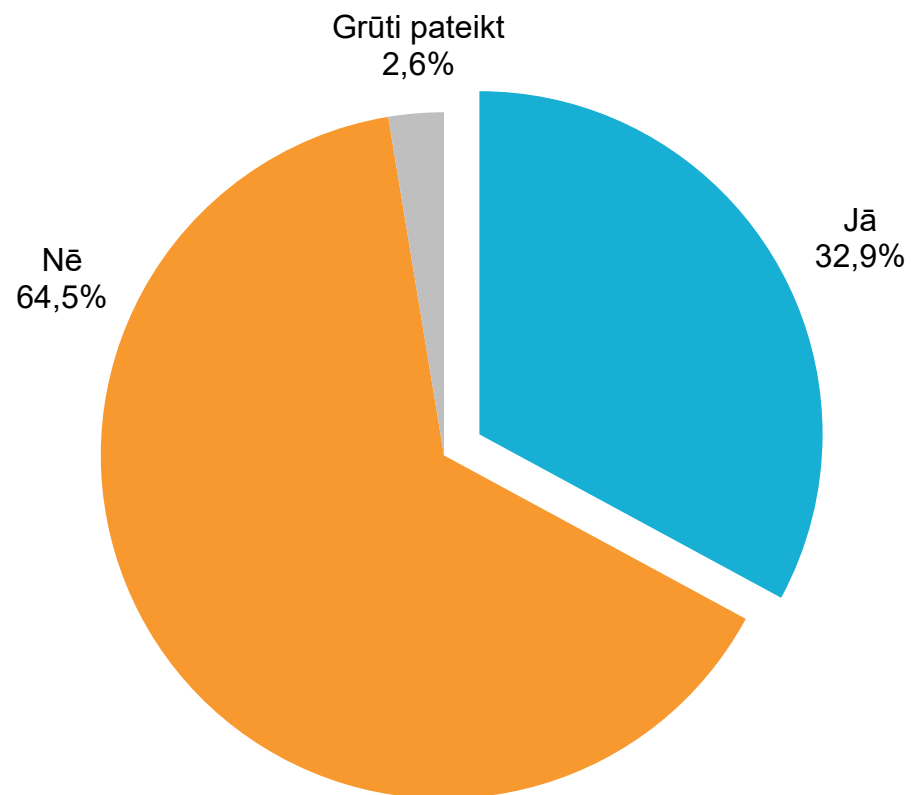
GALVENIE REZULTĀTI

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzņēmumu un organizāciju, kuros šobrīd ir brīvas vakances, īpatsvars

Q1. "Vai Jūsu uzņēmumā/organizācijā šobrīd ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti?"



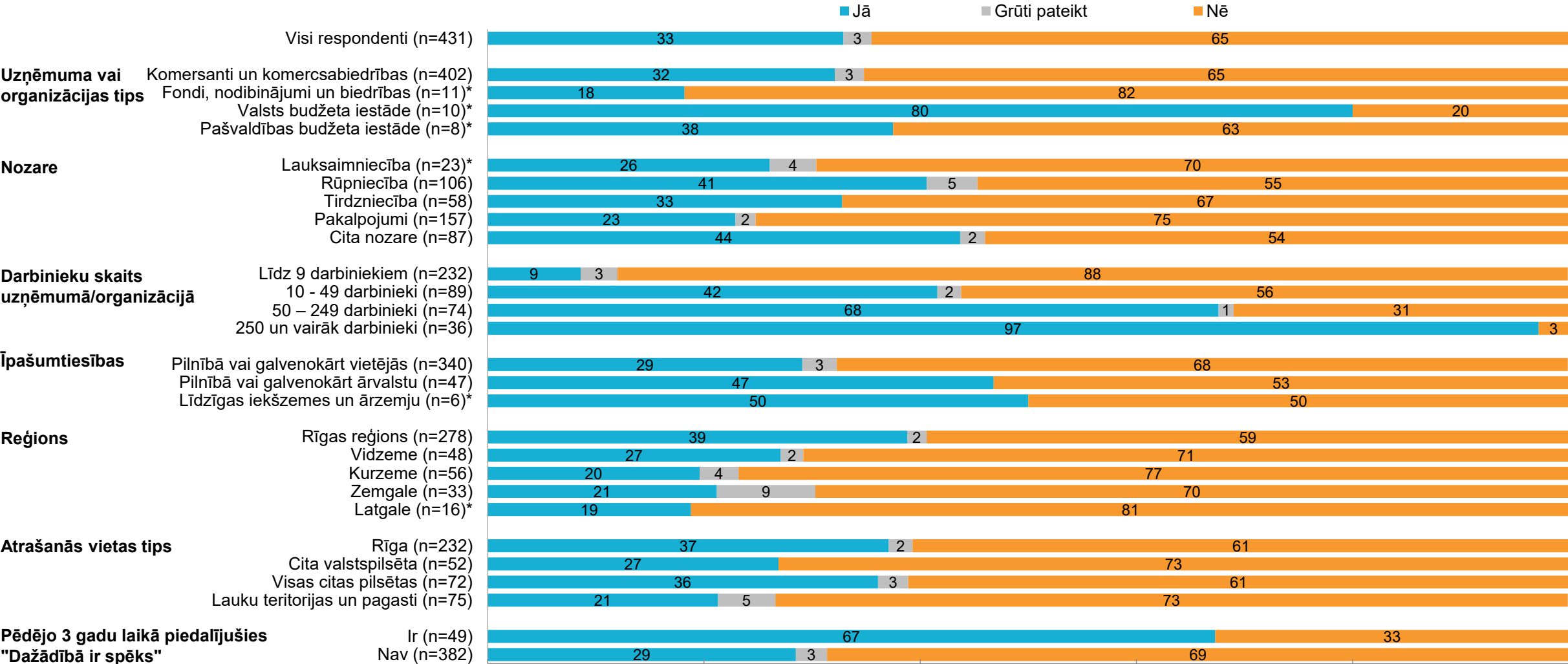
Bāze: visi respondenti, n=431

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzņēmumu un organizāciju, kuros šobrīd ir brīvas vakances, īpatsvars

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q1. "Vai Jūsu uzņēmumā/organizācijā šobrīd ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti?"



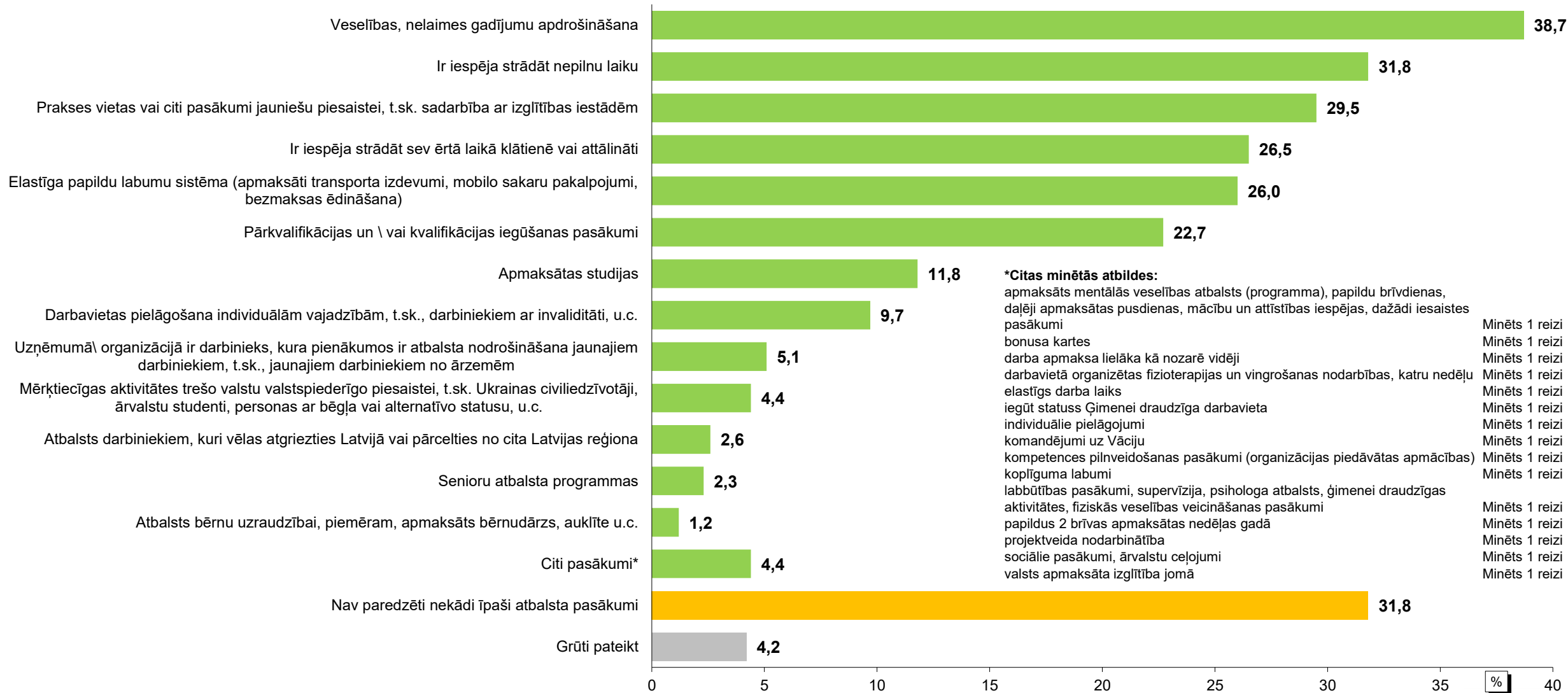
Bāze: visi respondenti

*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

Atbalsta pasākumi, kurus uzņēmumi un organizācijas paredzējuši, lai piesaistītu jaunus darbiniekus

Q2. "Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums/organizācija ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus?"

lešpējamas vairākas atbildes



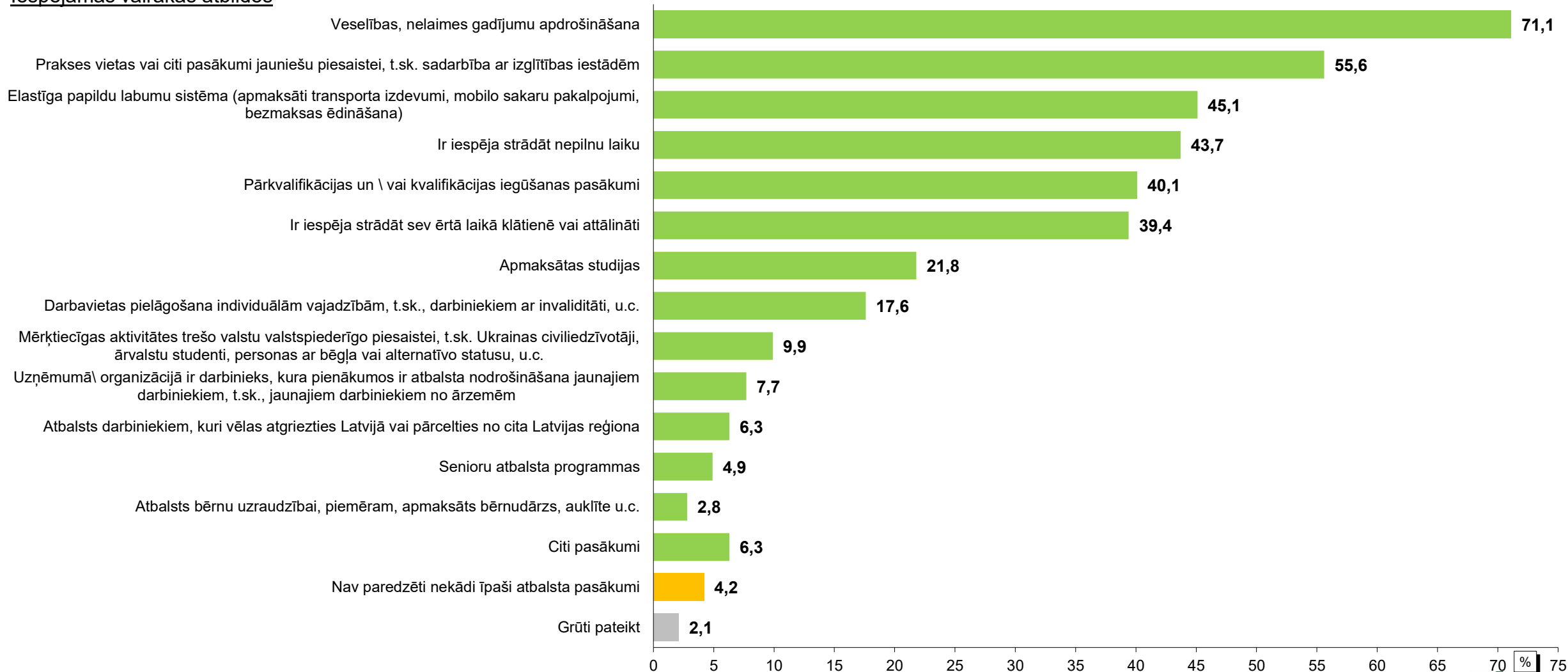
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Atbalsta pasākumi, kurus uzņēmumi un organizācijas paredzējuši, lai piesaistītu jaunus darbiniekus

Respondenti, kuru uzņēmumā vai organizācijā šobrīd ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti

Q2. "Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums/organizācija ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus?"

Iespējamās vairākas atbildes

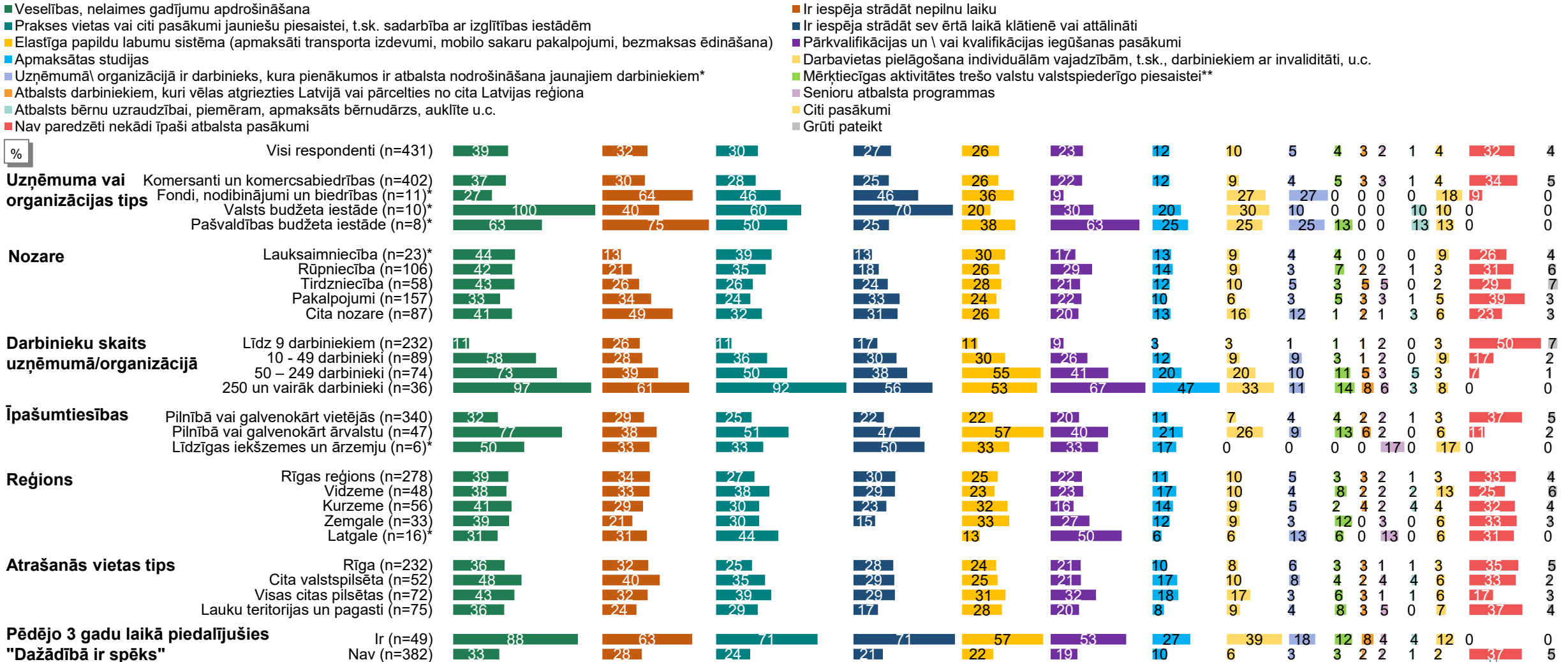


Atbalsta pasākumi, kurus uzņēmumi un organizācijas paredzējuši, lai piesaistītu jaunus darbiniekus

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q2. "Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums/organizācija ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: visi respondenti

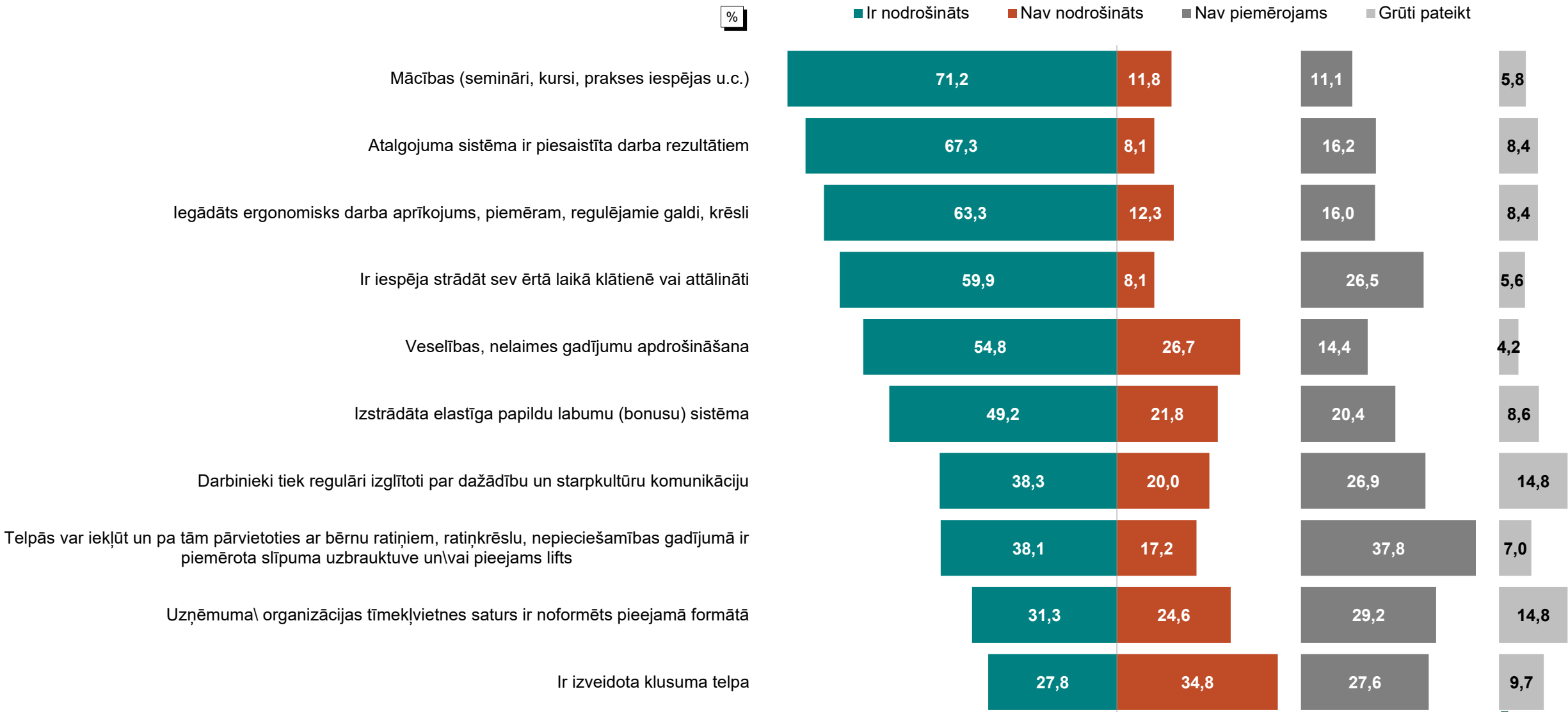
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

2025.

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



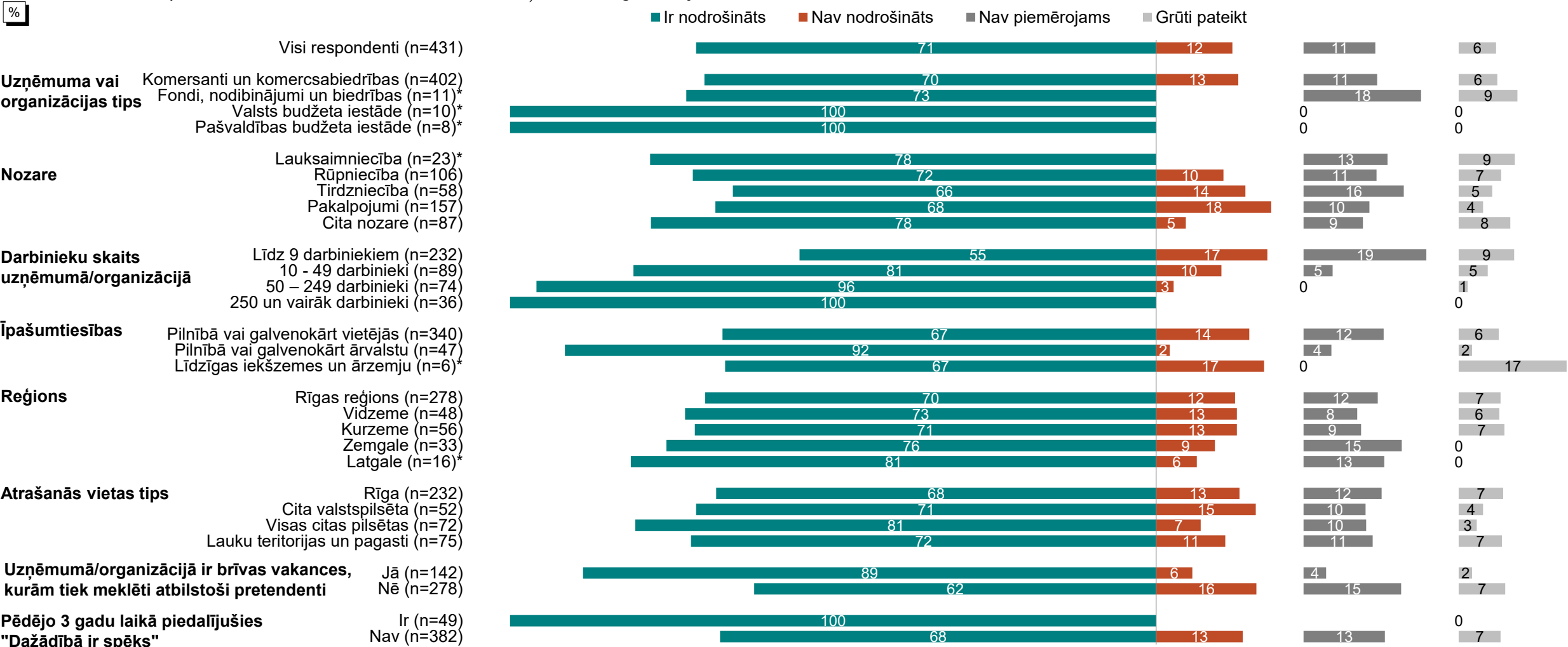
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Mācības (semināri, kursi, prakses iespējas u.c.)

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



17 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

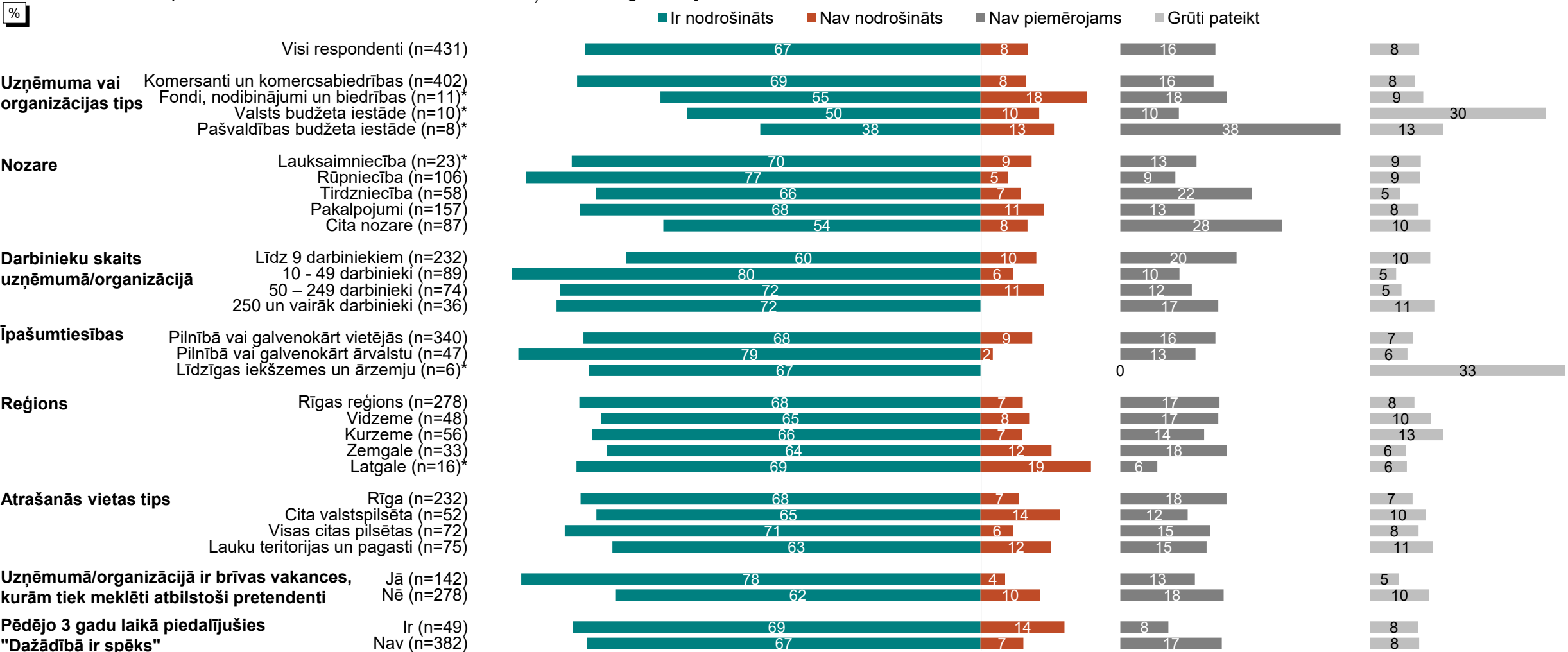
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Atalgojuma sistēma ir piesaistīta darba rezultātiem

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



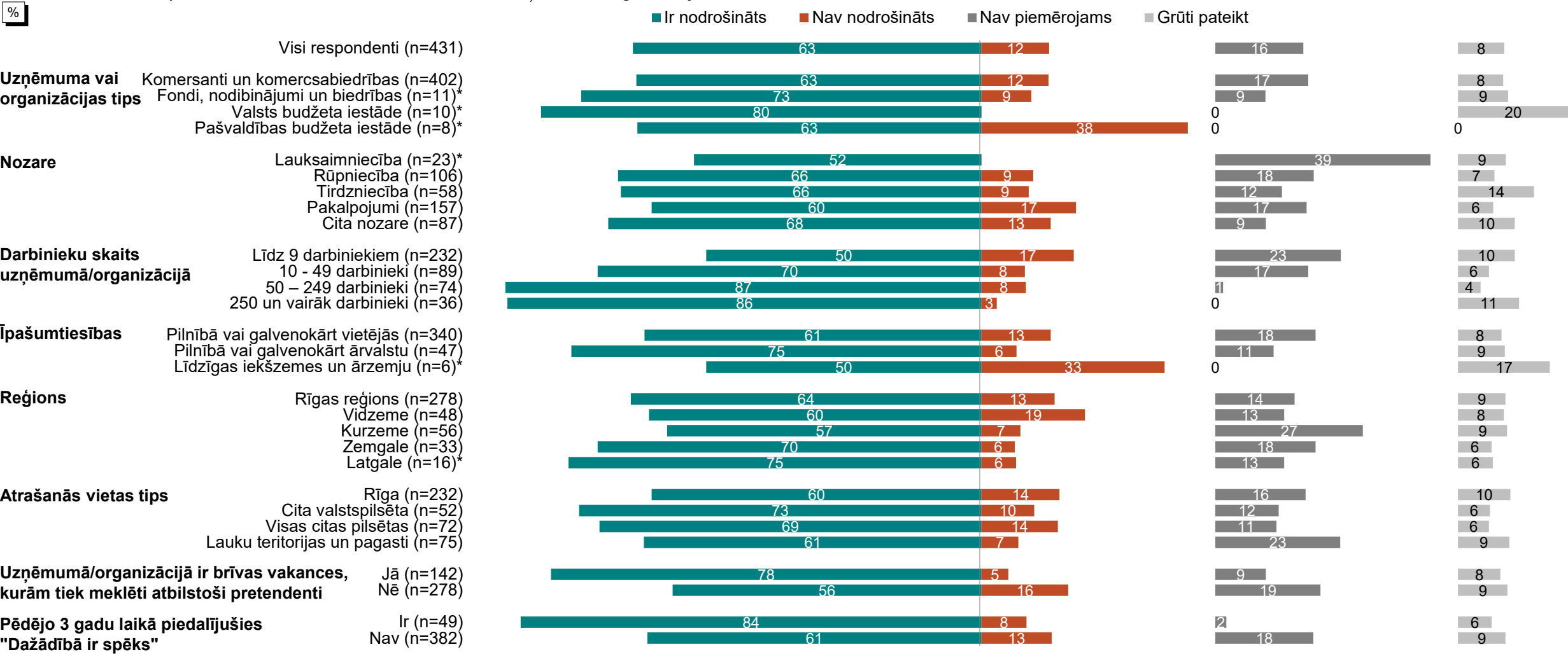
18 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem legādāts ergonomisks darba aprīkojums, piemēram, regulējamie galdi, krēsli

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



19 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

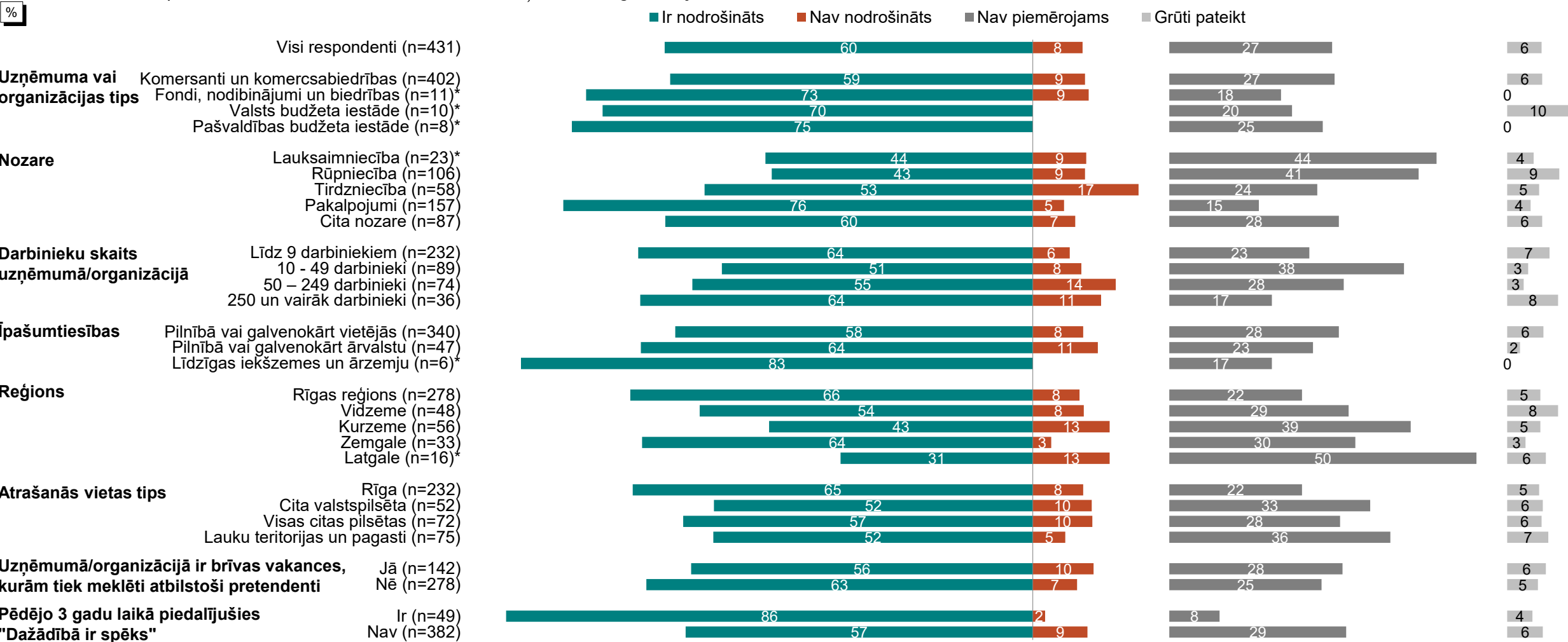
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Ir iespēja strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



20 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

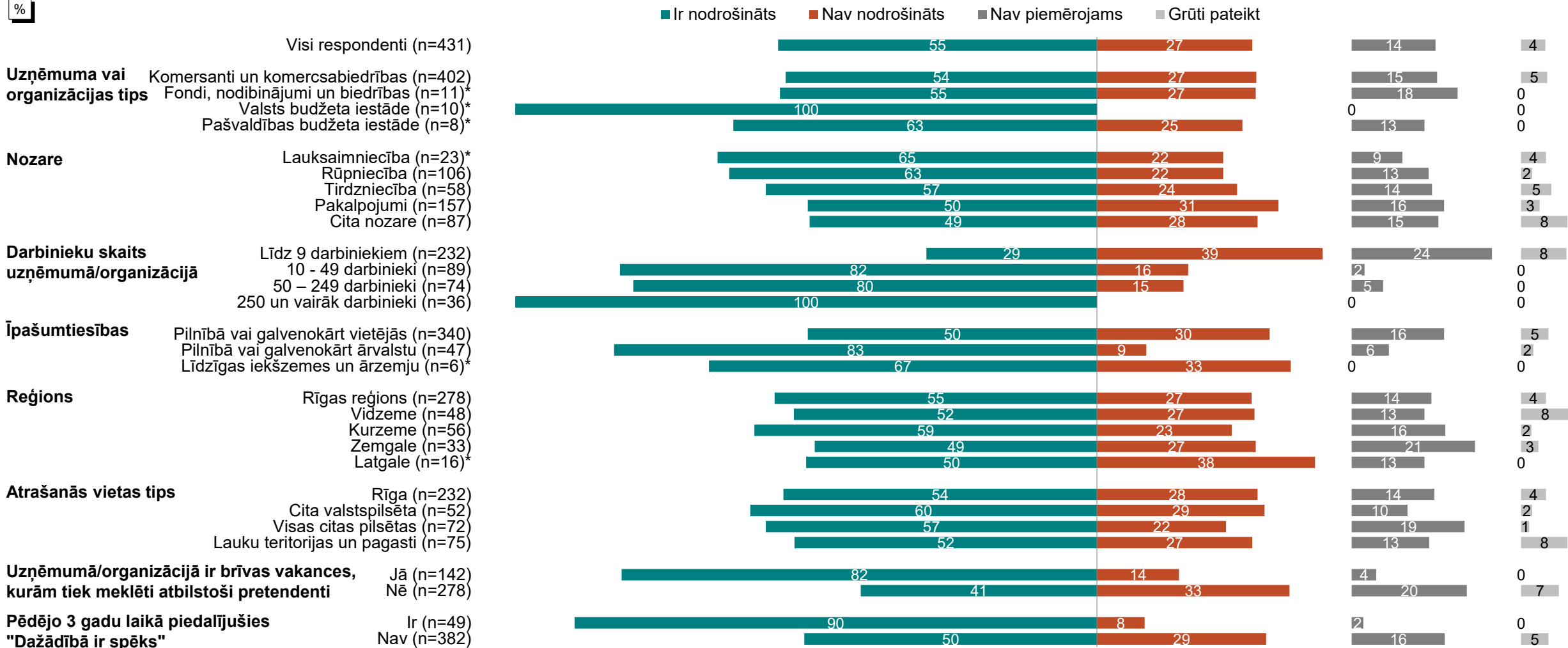
Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"

%



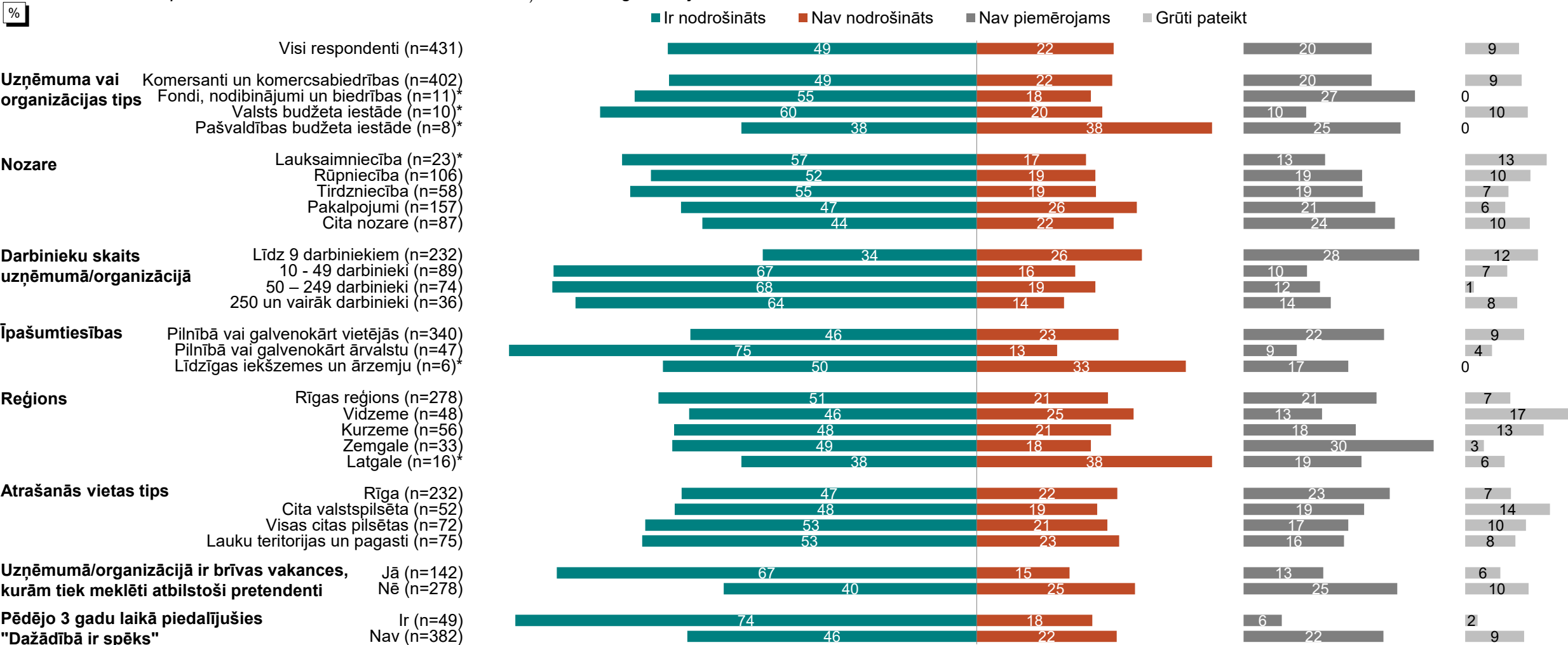
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Izstrādāta elastīga papildu labumu (bonusu) sistēma

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



22 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

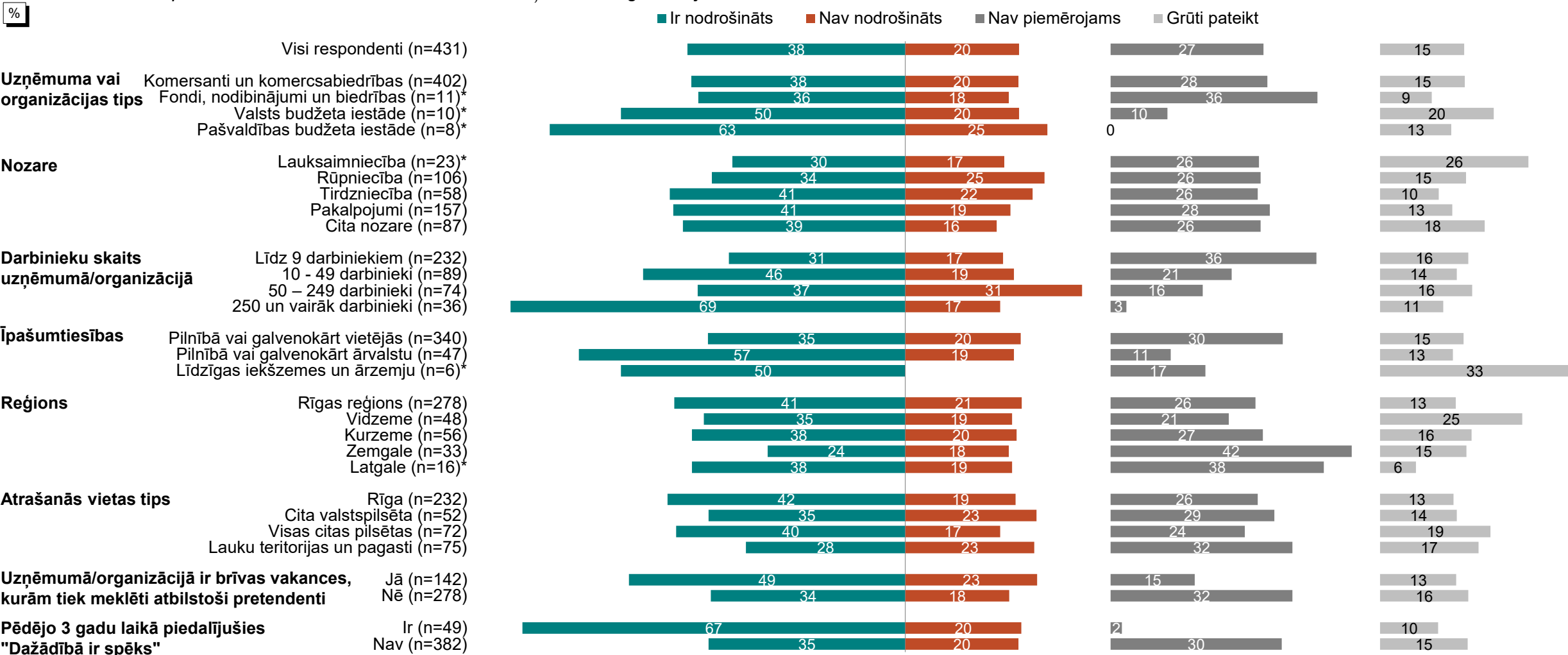
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Darbinieki tiek regulāri izglītoti par dažādību un starpkultūru komunikāciju

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



23 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

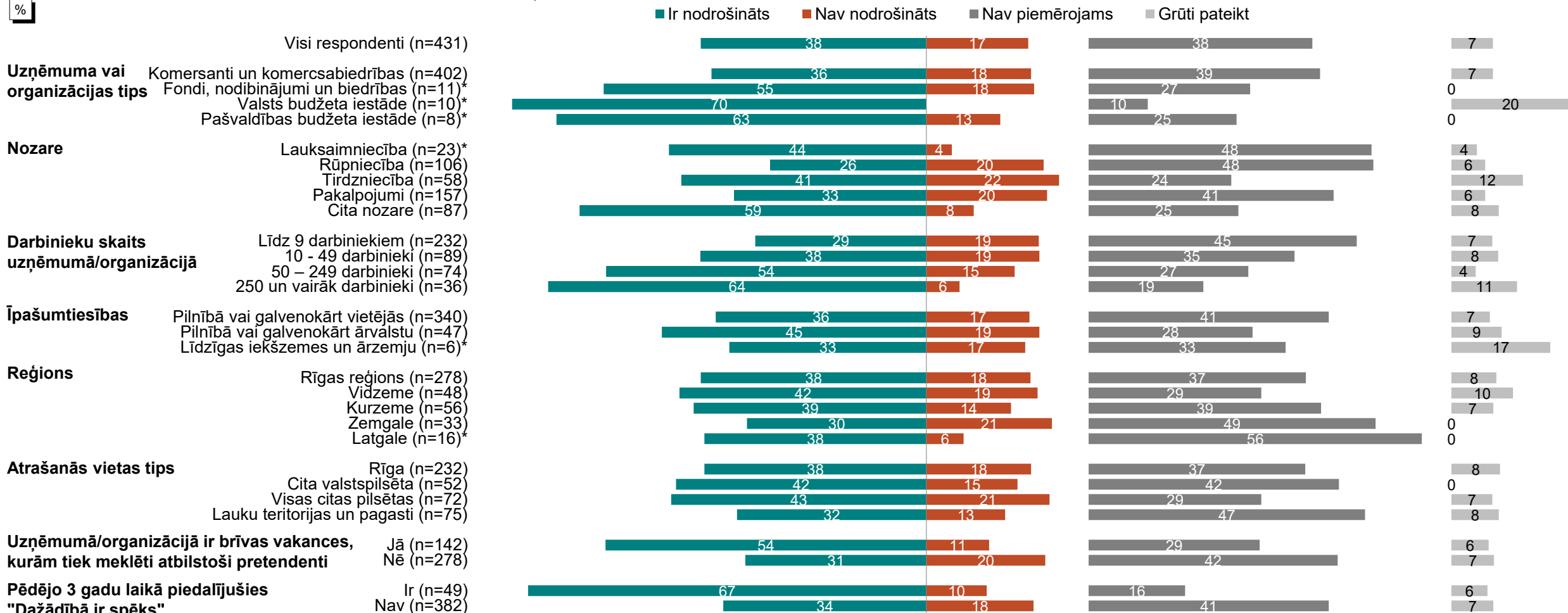
Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un/vai pieejams lifts

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"

%



Bāze: visi respondenti

*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

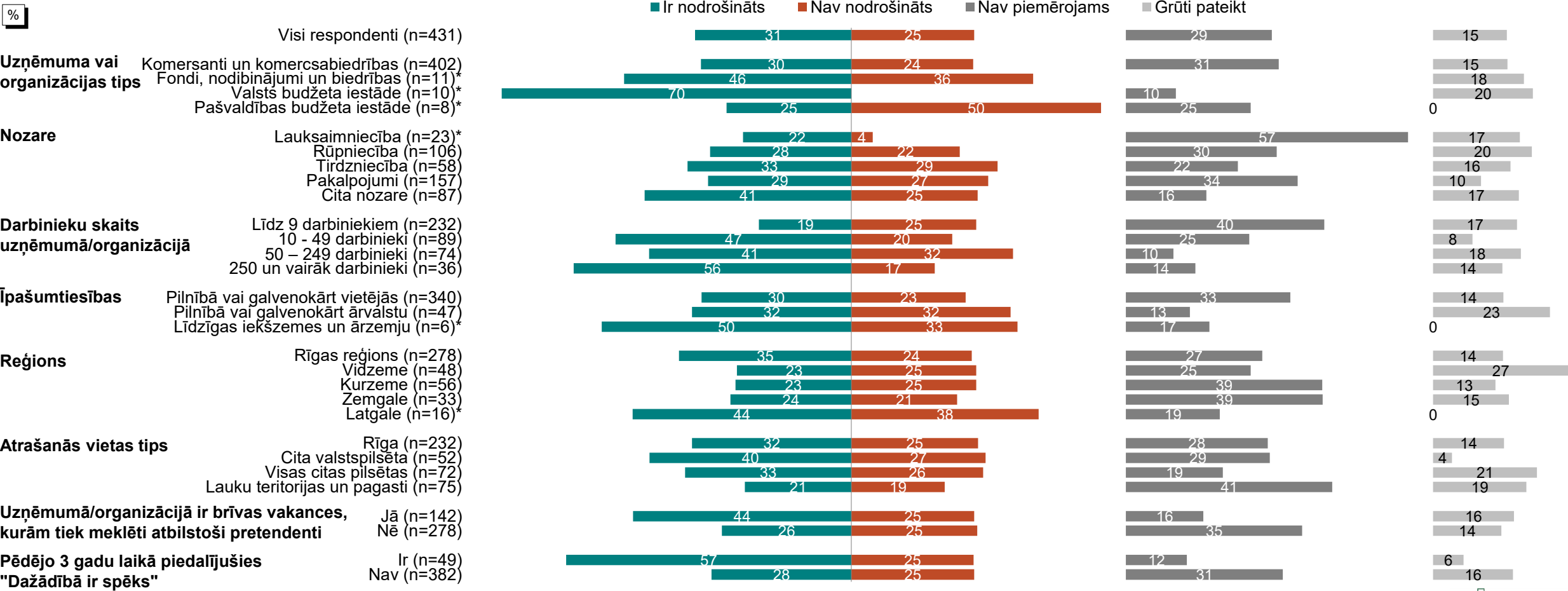
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Uzņēmuma/organizācijas tīmekļvietnes saturs ir noformēts pieejamā formātā – izmantots pietiekams kontrasts, ir iespējams lasīt dažādās valodās, tai skaitā vieglajā valodā, ir iespēja palielināt lasāmo burtu izmēru, video ir pievienoti titri, ir iespēja atskaņot rakstisko tekstu u.tml.

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



25 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

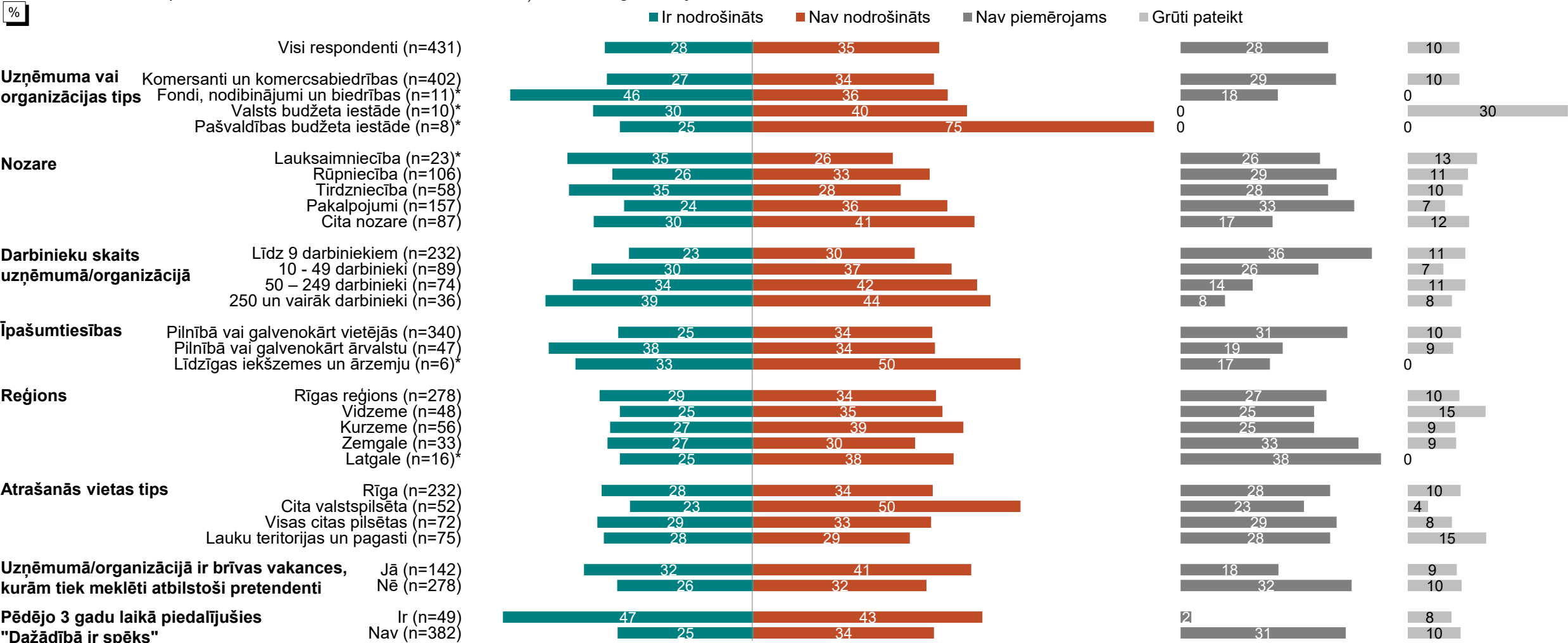
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, kas uzņēmumos un organizācijās ir nodrošināti darbiniekiem

Ir izveidota klusuma telpa

Atbildes dažādās respondentu grupās

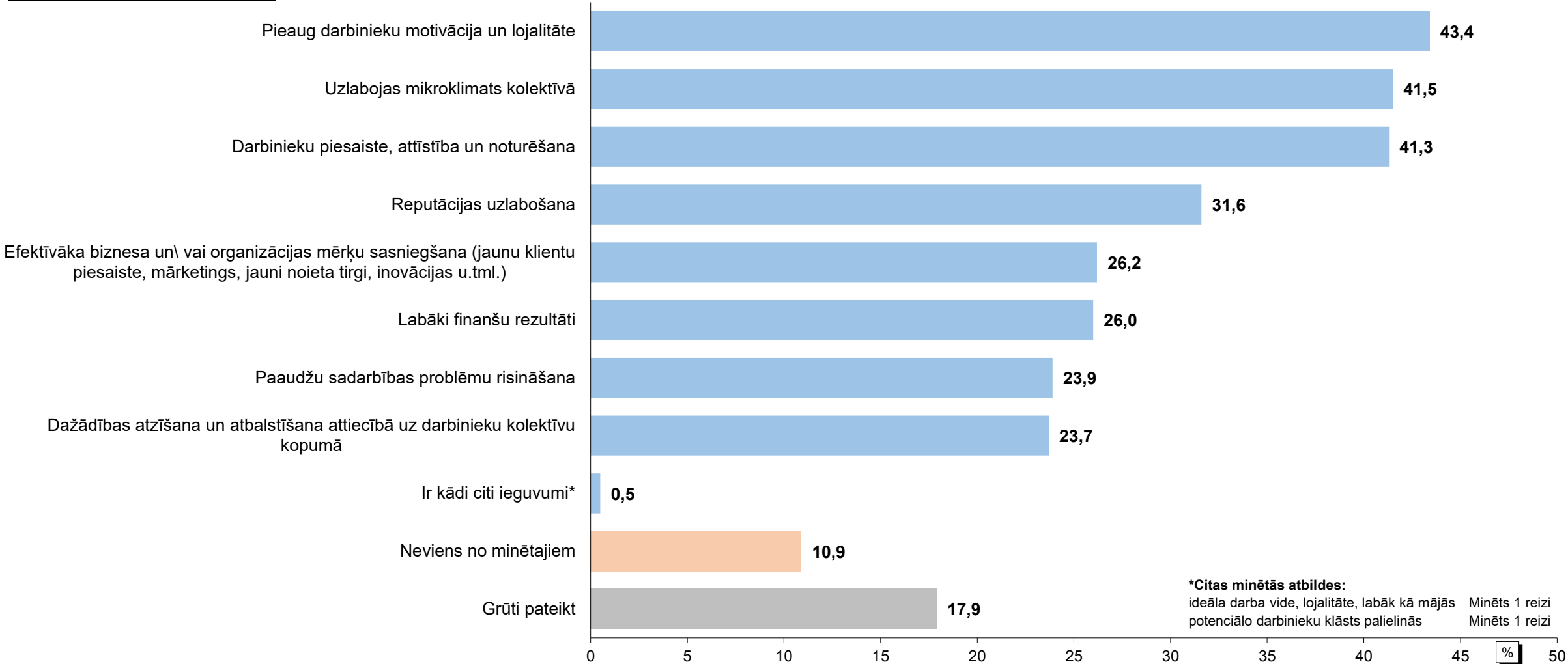
Q3. "Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?"



1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzskati par nozīmīgākajiem ieguvumiem, ieviešot dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses

Q4. "Jūsaprāt, kuri uzņēmumam/organizācijai ir vai varētu būt nozīmīgākie ieguvumi, ieviešot dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses?"
Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: visi respondenti, n=431

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzskati par nozīmīgākajiem ieguvumiem, ieviešot dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses

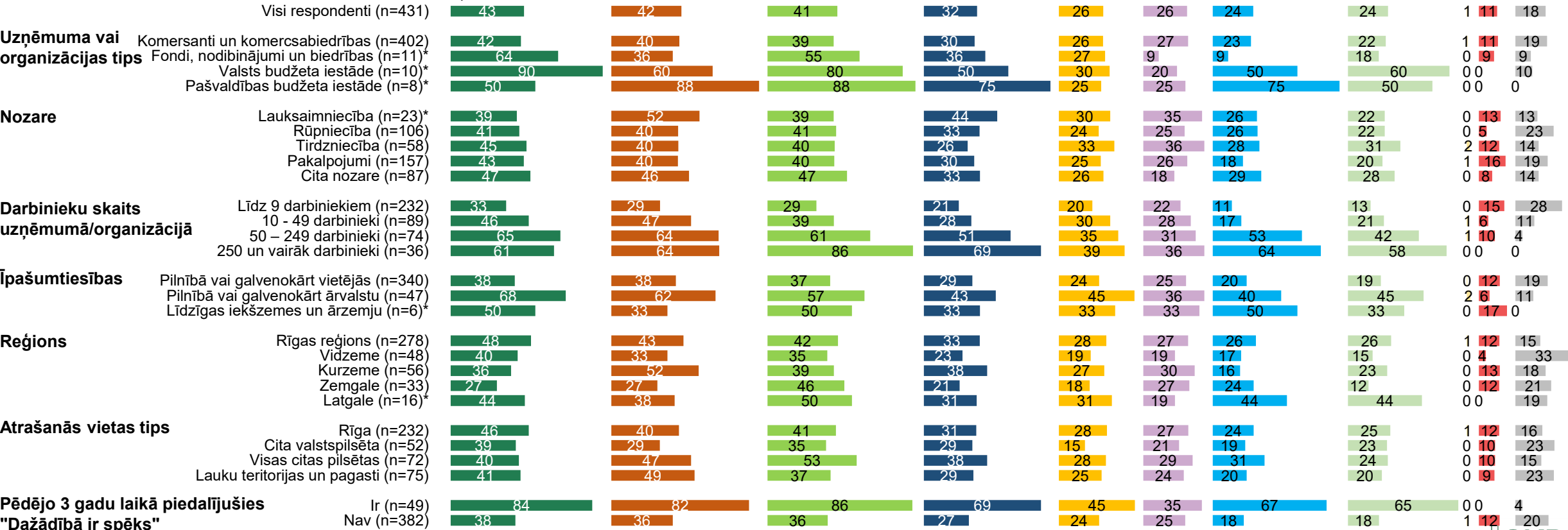
Atbildes dažādās respondentu grupās

Q4. "Jūsaprāt, kuri uzņēmumam/organizācijai ir vai varētu būt nozīmīgākie ieguvumi, ieviešot dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses?"

Iespējamās vairākas atbildes

%

- Pieaug darbinieku motivācija un lojalitāte
- Uzlabojas mikroklimats kolektīvā
- Darbinieku piesaiste, attīstība un noturēšana
- Reputācijas uzlabošana
- Efektīvāka biznesa un/ vai organizācijas mērķu sasniegšana (jaunu klientu piesaiste, mārketinga, jauni noieta tirgi, inovācijas u.tml.)
- Labāki finanšu rezultāti
- Paaudžu sadarbības problēmu risināšana
- Dažādības atzīšana un atbalstīšana attiecībā uz darbinieku kolektīvu kopumā
- Ir kādi citi ieguvumi
- Neviens no minētajiem
- Grūti pateikt

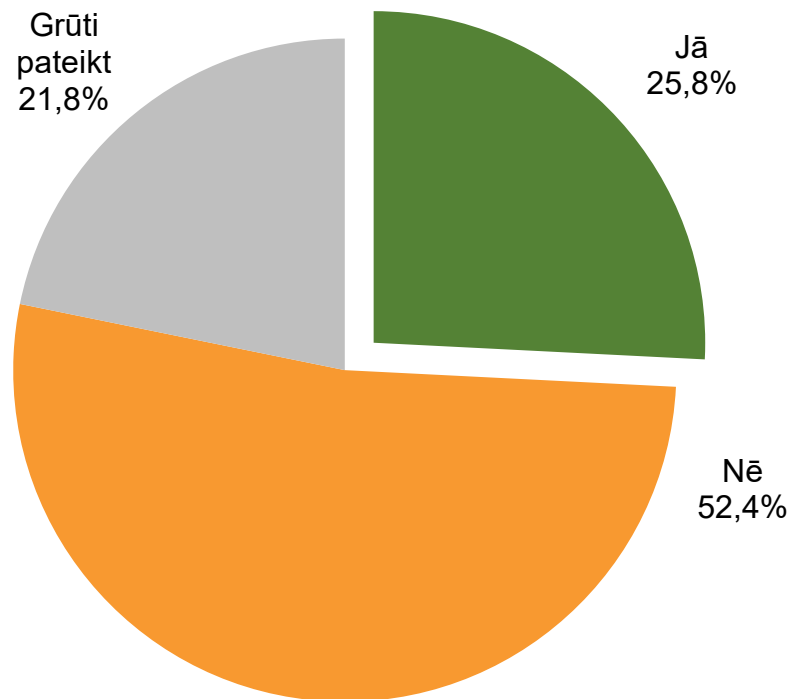


Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzņēmumu un organizāciju, kas ieviesuši dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, īpatsvars

Q5. "Vai Jūsu uzņēmums/organizācija ir ieviesis kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses?"



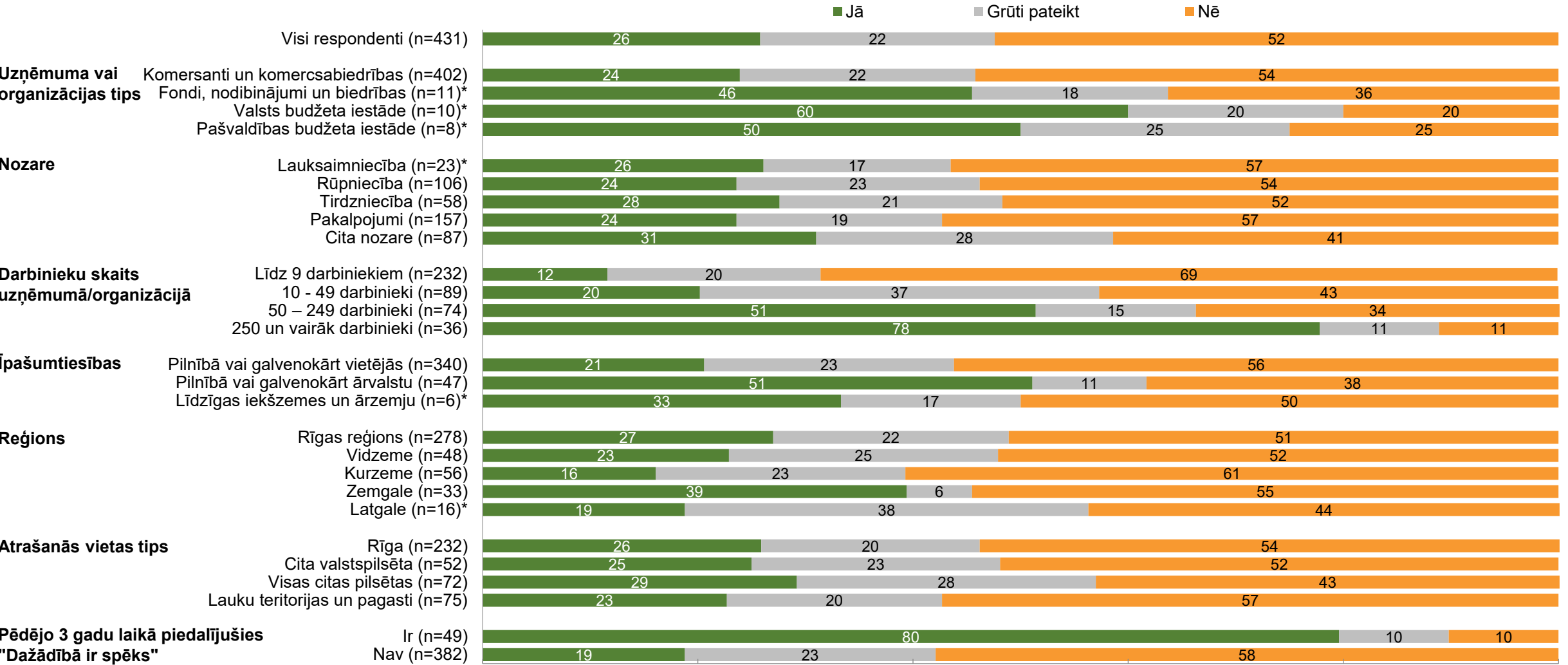
Bāze: visi respondenti, n=431

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzņēmumu un organizāciju, kas ieviesuši dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, īpatsvars

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q5. "Vai Jūsu uzņēmums/organizācija ir ieviesis kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses?"

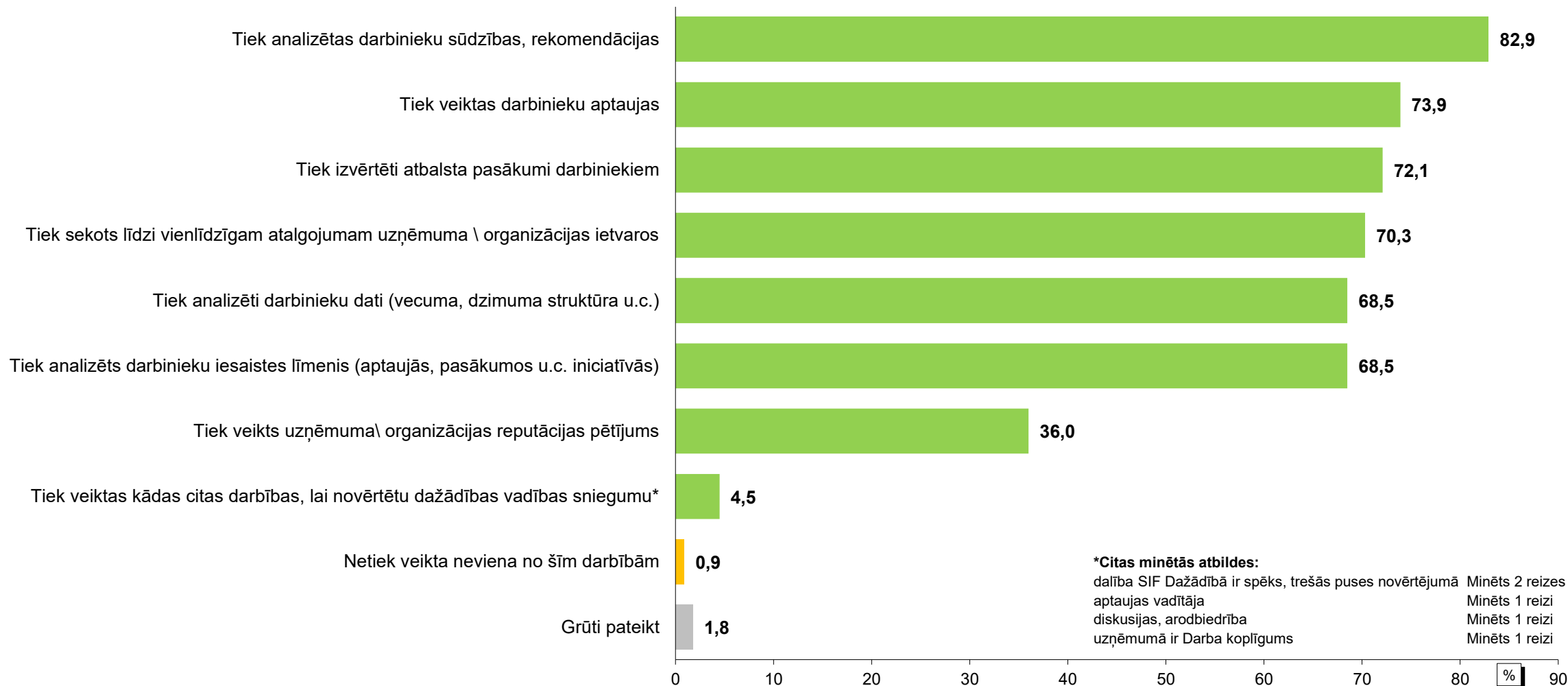


30 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Veiktās aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakšu efektivitātes novērtēšanai

Q6. "Kuras no šīm aktivitātēm Jūsu uzņēmums/organizācija veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakšu efektivitāti?"
Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija ir ieviesis kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, n=111

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Veiktās aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakšu efektivitātes novērtēšanai

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q6. "Kuras no šīm aktivitātēm Jūsu uzņēmums/organizācija veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakšu efektivitāti?"

Iespējamās vairākas atbildes



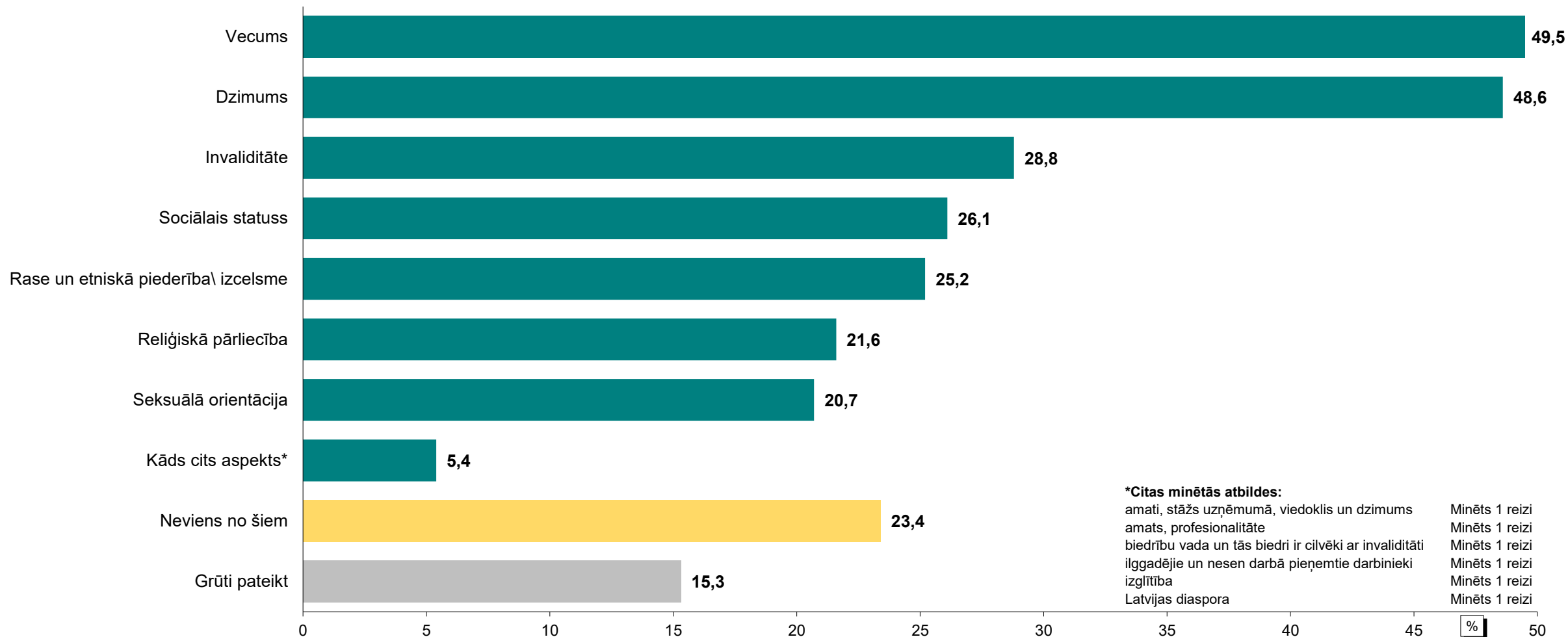
Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija ir ieviesis kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses

*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, uz kuriem šobrīd vērsti pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas

Q7. "Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/organizācijas pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas?"
Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija ir ieviesis kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses, n=111

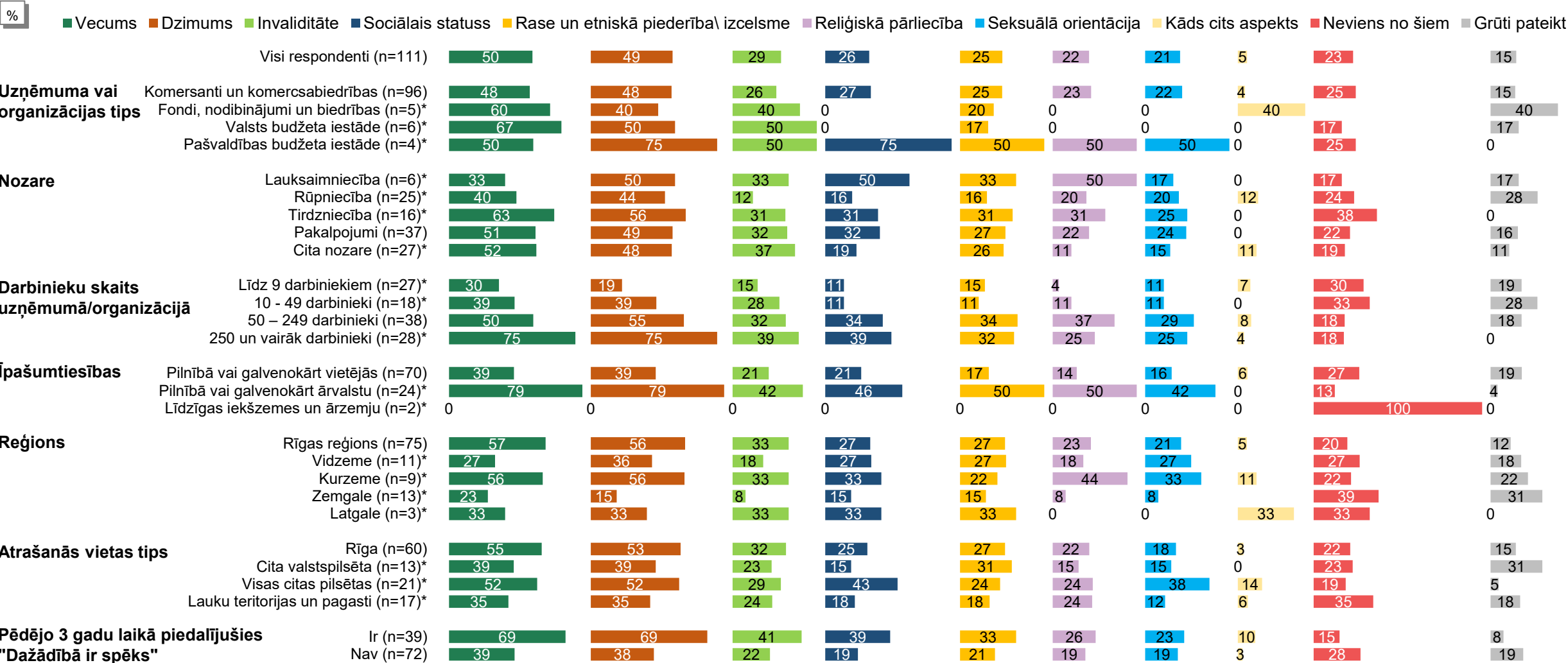
1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Aspekti, uz kuriem šobrīd vērsti pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q7. "Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/organizācijas pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija ir ieviesis kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses

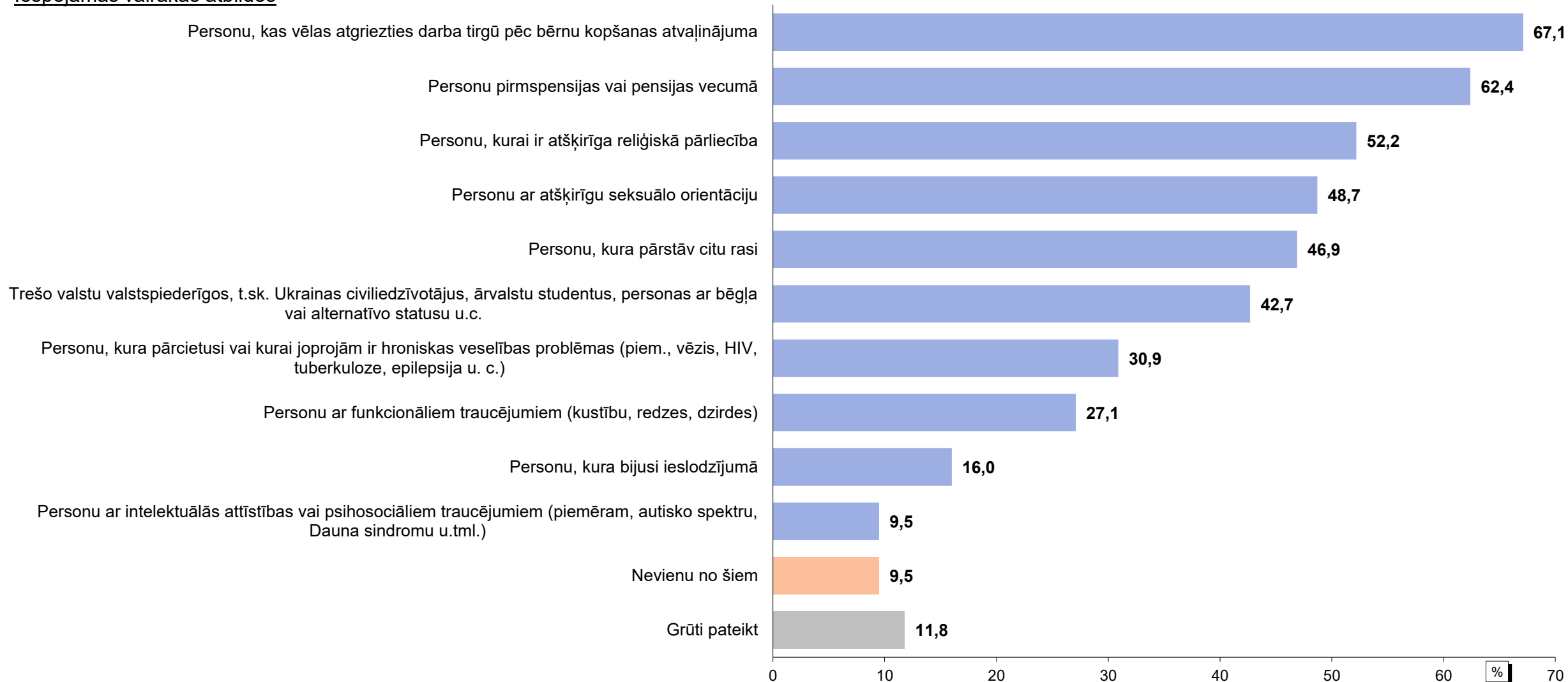
34 *Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Gatavība pieņemt darbā dažādas sabiedrības grupas

Q8. "Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/organizācijā, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: visi respondenti, n=431

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

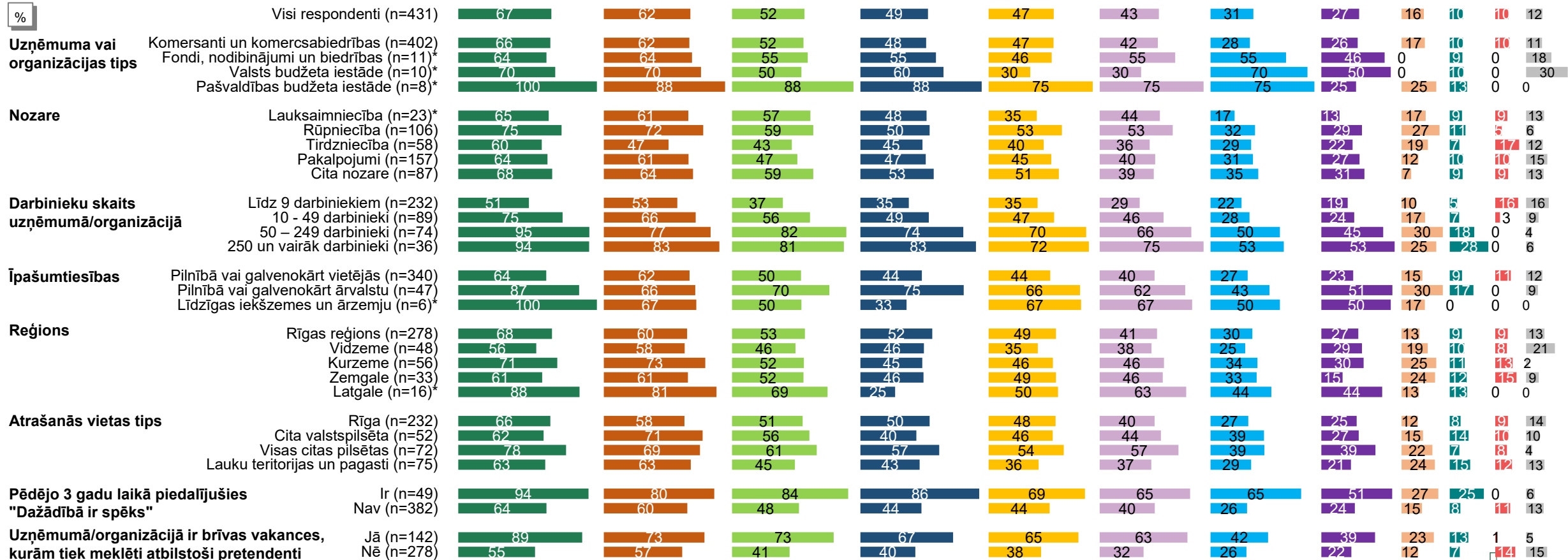
Gatavība pieņemt darbā dažādas sabiedrības grupas

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q8. "Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/organizācijā, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām?"

Iespējamās vairākas atbildes

- Personu, kas vēlas atgriezties darba tirgū pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma
- Personu, kurai ir atšķirīga reliģiskā pārliecība
- Personu, kura pārstāv citu rasi
- Personu, kura pārcietusi vai kurai joprojām ir hroniskas veselības problēmas (piem., vēzis, HIV, tuberkuloze, epilepsija u. c.)
- Personu, kura bijusi ieslodzījumā
- Nevienu no šiem
- Personu pirmspensijas vai pensijas vecumā
- Personu ar atšķirīgu seksuālo orientāciju
- Trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.
- Personu ar funkcionāliem traucējumiem (kustību, redzes, dzirdes)
- Personu ar intelektuālās attīstības vai psihosociāliem traucējumiem (piemēram, autisko spektru, Dauna sindromu u.tml.)
- Grūti pateikt

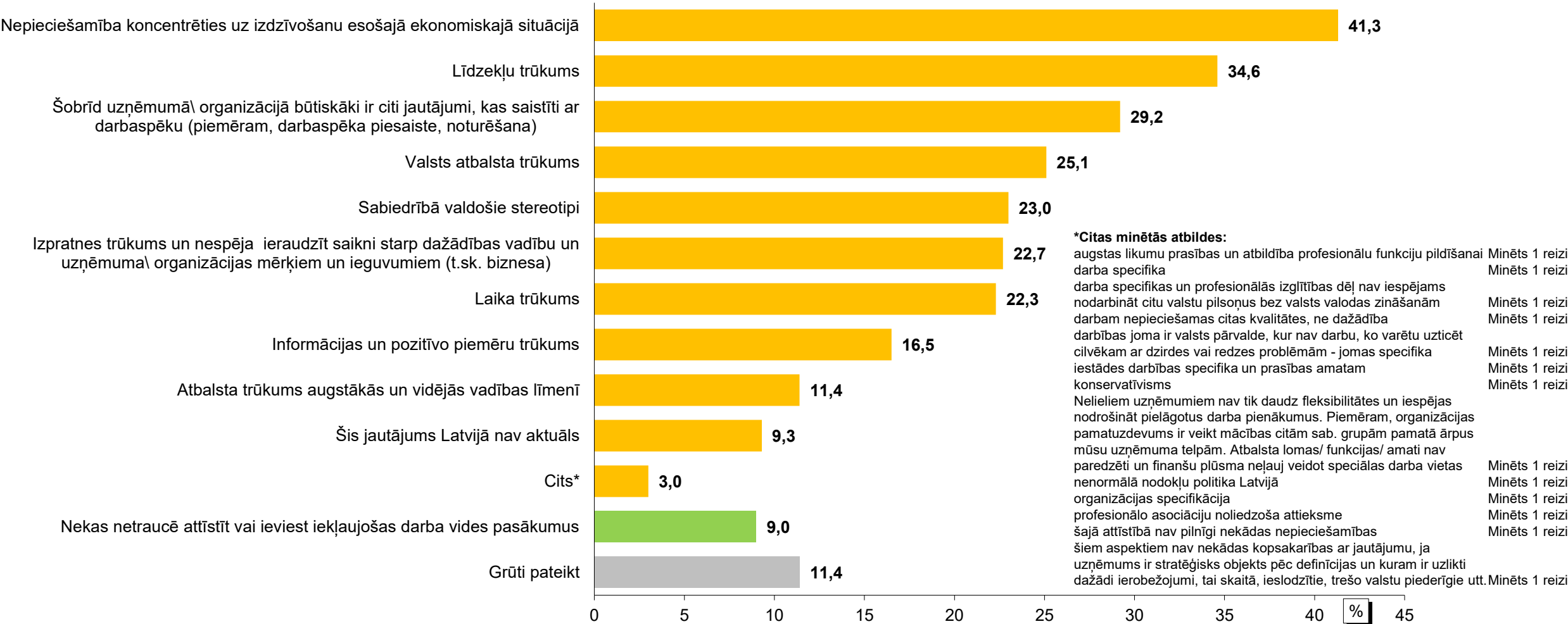


Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzskati par to, kas traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses uzņēmumos un organizācijās Latvijā

Q9. "Jūsaprāt, kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses uzņēmumos un organizācijās Latvijā?"
Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: visi respondenti, n=431

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Uzskati par to, kas traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses uzņēmumos un organizācijās Latvijā

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q9. "Jūsaprāt, kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses uzņēmumos un organizācijās Latvijā?"

Iespējamās vairākas atbildes

%

- Nepieciešamība koncentrēties uz izdzīvošanu esošajā ekonomiskajā situācijā
- Līdzekļu trūkums
- Sobrīd uzņēmumā\ organizācijā būtiskāki ir citi jautājumi, kas saistīti ar darbaspēku (piemēram, darbaspēka piesaiste, noturēšana)
- Valsts atbalsta trūkums
- Sabiedrībā valdošie stereotipi
- Izpratnes trūkums un nespēja ieraudzīt saikni starp dažādības vadību un uzņēmuma\ organizācijas mērķiem un ieguvumiem (t.sk. biznesa)
- Laika trūkums
- Informācijas un pozitīvo piemēru trūkums
- Atbalsta trūkums augstākās un vidējās vadības līmenī
- Šis jautājums Latvijā nav aktuāls
- Cits
- Nekas netraucē attīstīt vai ieviest iekļaujošas darba vides pasākumus
- Grūti pateikt



Bāze: visi respondenti

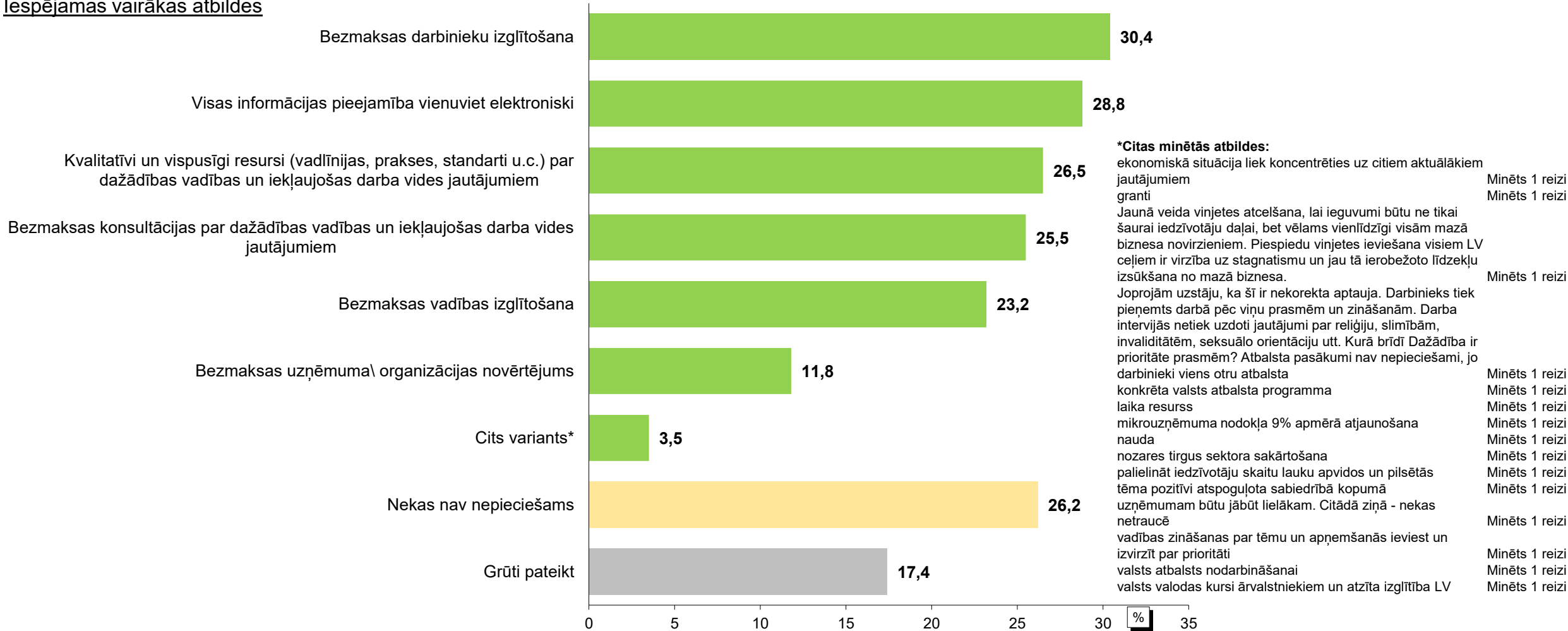
38 *Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Nepieciešamie atbalsta pasākumi, lai uzņēmums vai organizācija varētu ieviest vai pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā

Q10. "Kāda veida atbalsta pasākumi būtu nepieciešami, lai Jūsu uzņēmums/organizācija varētu ieviest vai pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: visi respondenti, n=431

1. Uzskati par un pieredze ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi

Nepieciešamie atbalsta pasākumi, lai uzņēmums vai organizācija varētu ieviest vai pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā

Atbildes dažādās respondentu grupās

Q10. "Kāda veida atbalsta pasākumi būtu nepieciešami, lai Jūsu uzņēmums/organizācija varētu ieviest vai pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā?"

Iespējamās vairākas atbildes

%



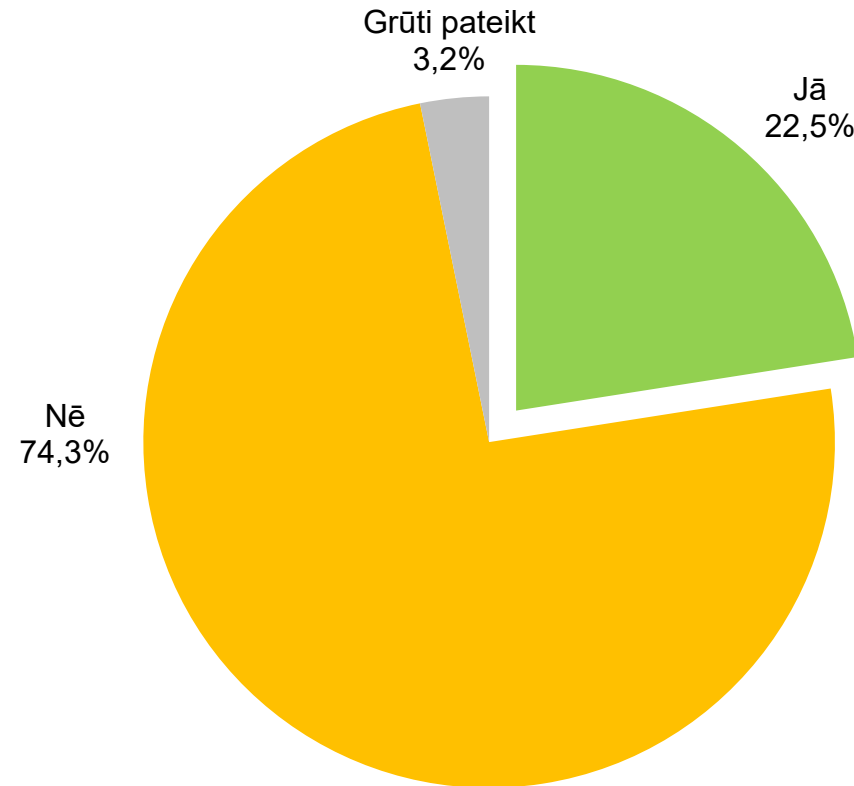
Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Uzņēmumu un organizāciju, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, īpatsvars

U1. "Vai Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"



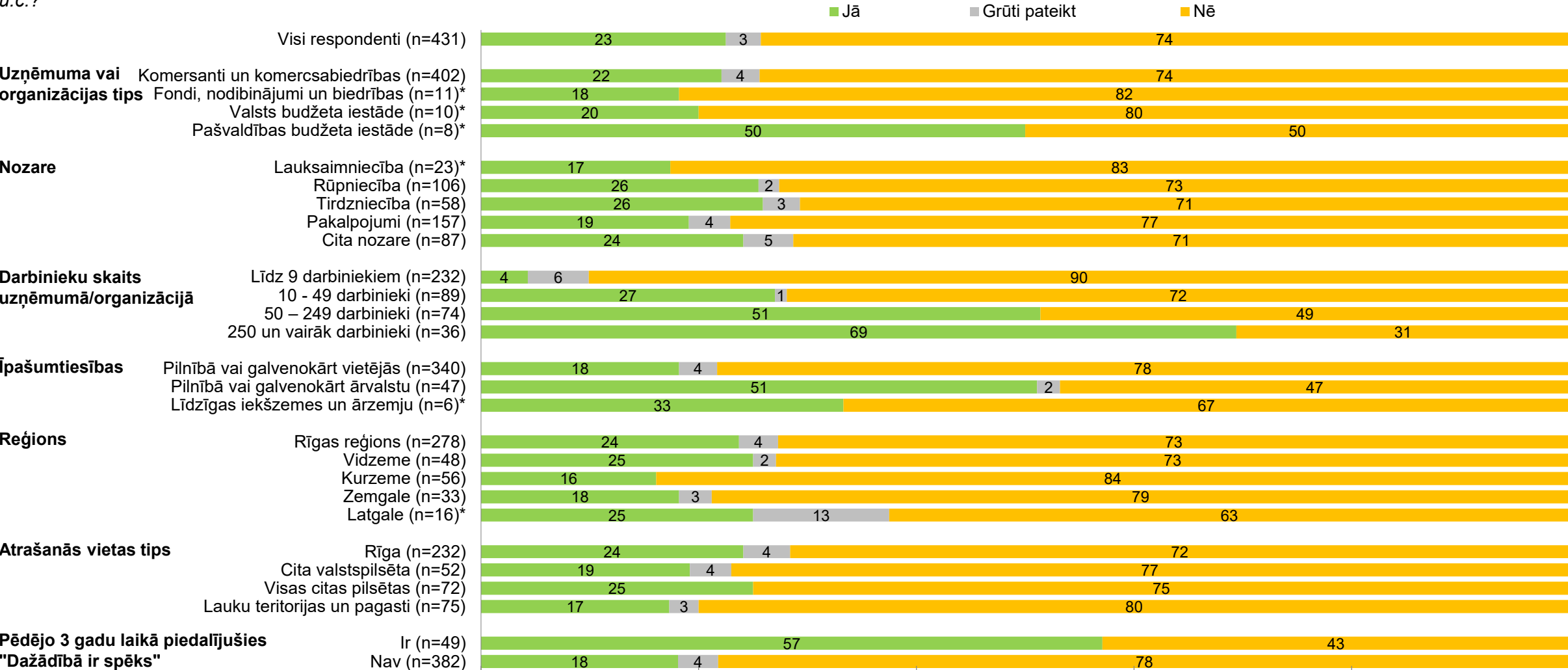
Bāze: visi respondenti, n=431

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Uzņēmumu un organizāciju, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, īpatsvars

Atbildes dažādās respondentu grupās

U1. "Vai Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

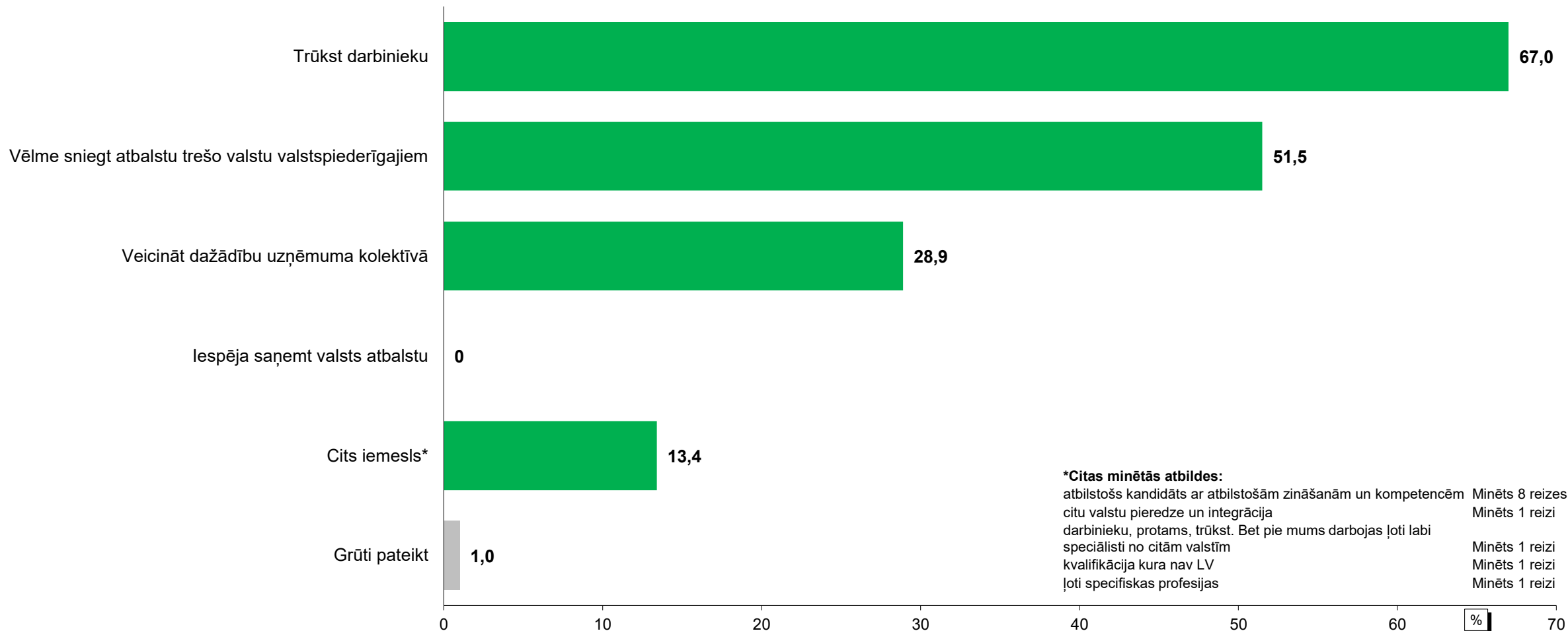


43 Bāze: visi respondenti
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai
12.2025.

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanas iemesli

U2. "Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"
Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, n=97

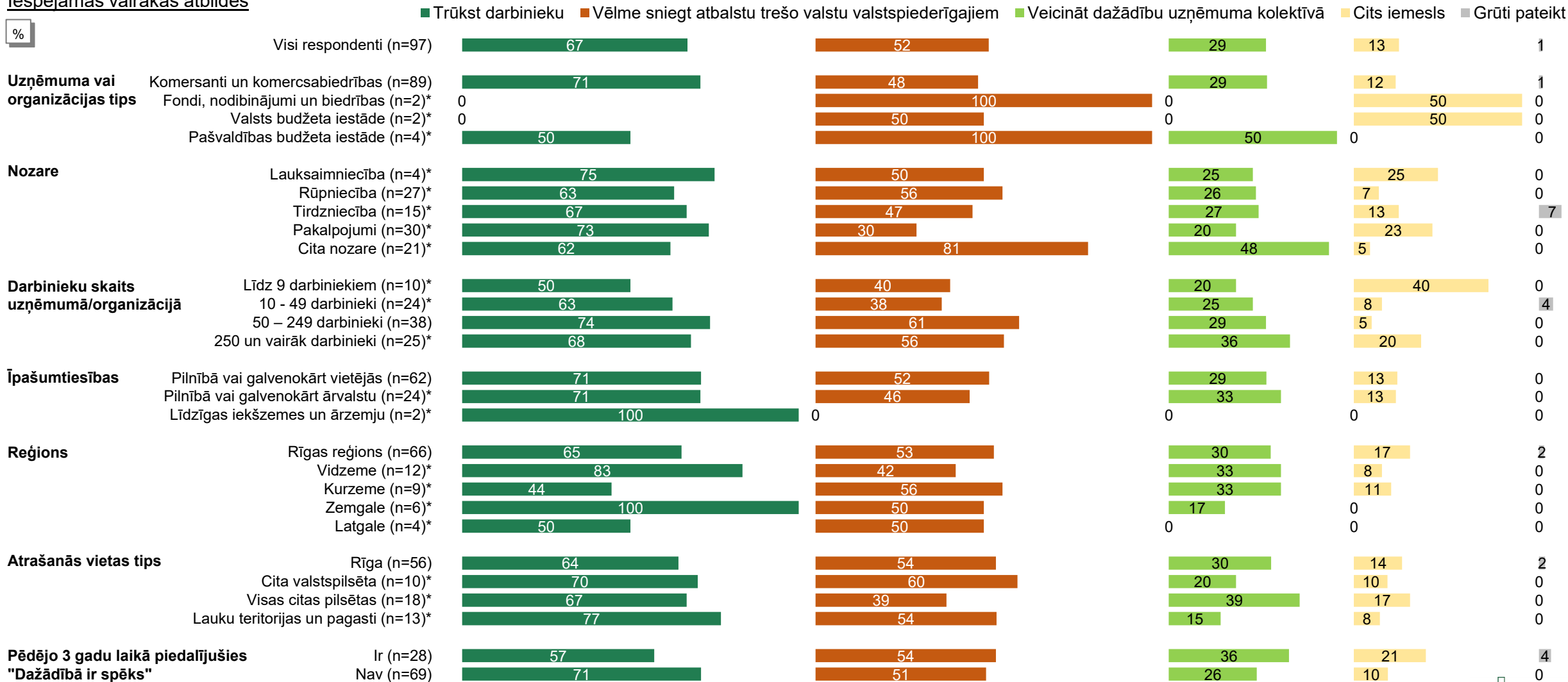
2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanas iemesli

Atbildes dažādās respondentu grupās

U2. "Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

Iespējamās vairākas atbildes



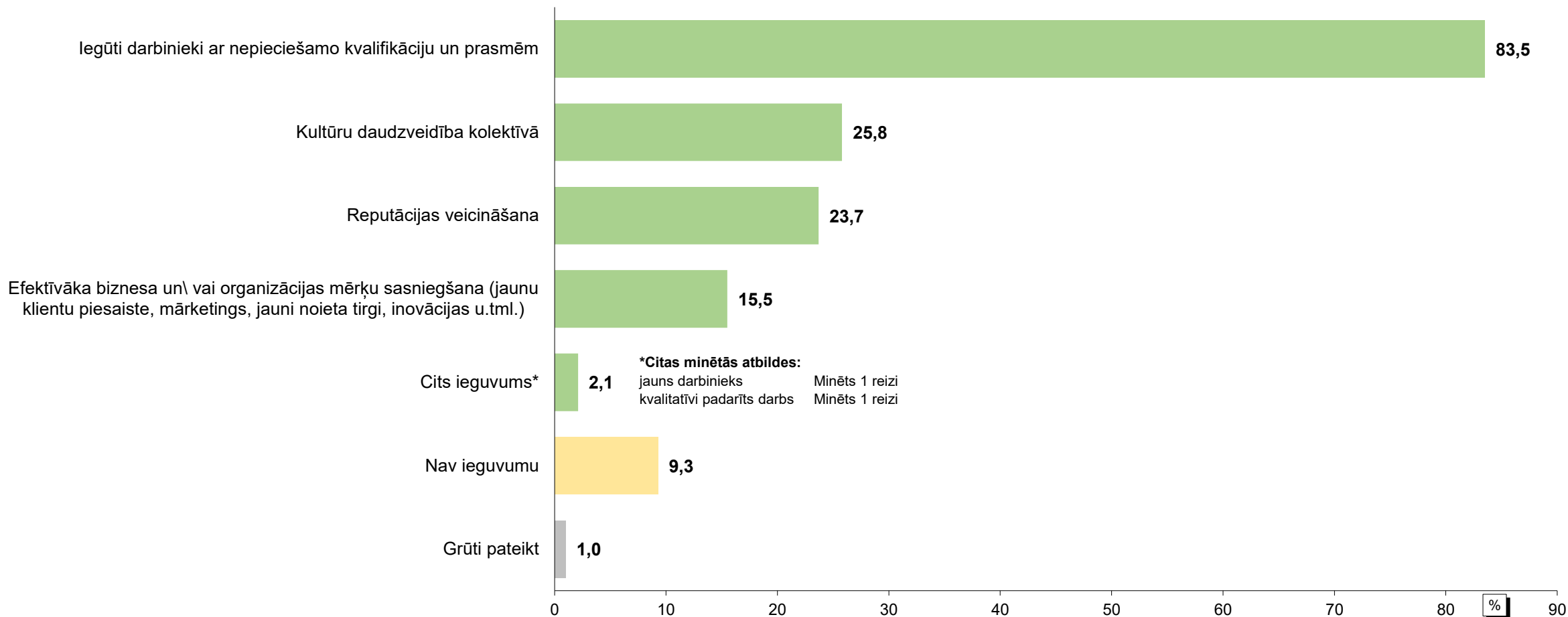
Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos

*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Ieguvumi no trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanas

U4. "Kādi ir Jūsu uzņēmuma/organizācijas ieguvumi, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"
Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, n=97

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Ieguvumi no trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanas

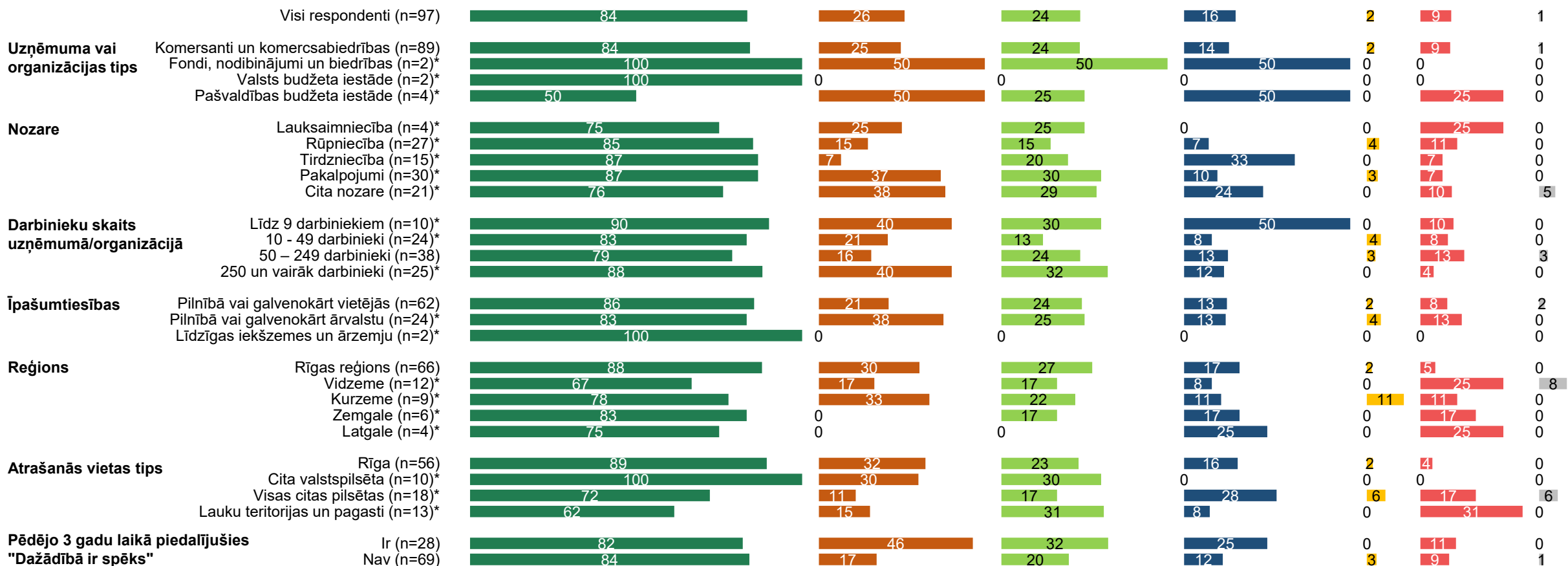
Atbildes dažādās respondentu grupās

U4. "Kādi ir Jūsu uzņēmuma/organizācijas ieguvumi, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

Iespējamās vairākas atbildes

%

- Iegūti darbinieki ar nepieciešamo kvalifikāciju un prasmēm
- Kultūru daudzveidība kolektīvā
- Reputācijas veicināšana
- Efektīvāka biznesa un/ vai organizācijas mērķu sasniegšana (jaunu klientu piesaiste, mārketing, jauni noieta tirgi, inovācijas u.tml.)
- Cits ieguvums
- Nav ieguvumu
- Grūti pateikt



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos

47 *Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

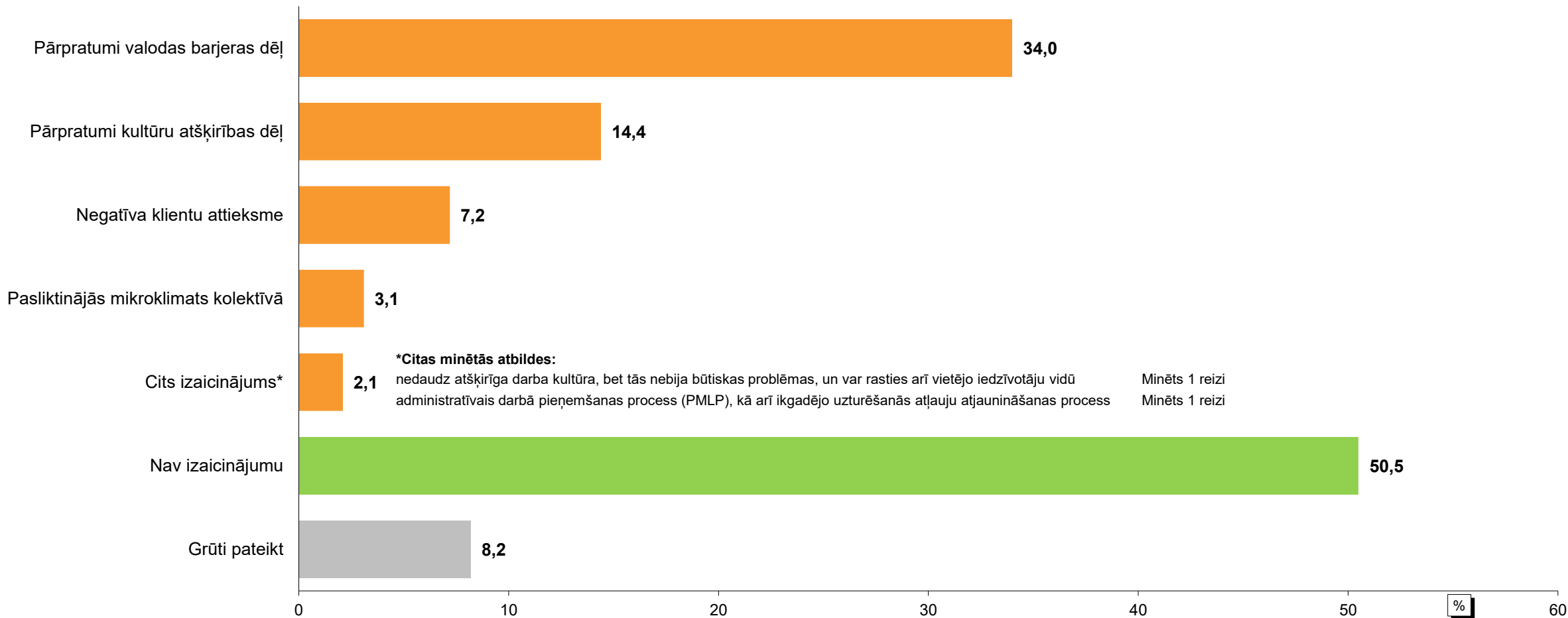
12.2025.

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanas radītie izaicinājumi

U5. "Ar kādiem izaicinājumiem uzņēmums/ organizācija ir saskāries/-usies, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, n=97

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanas radītie izaicinājumi

Atbildes dažādās respondentu grupās

U5. "Ar kādiem izaicinājumiem uzņēmums/ organizācija ir saskāries/-usies, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos

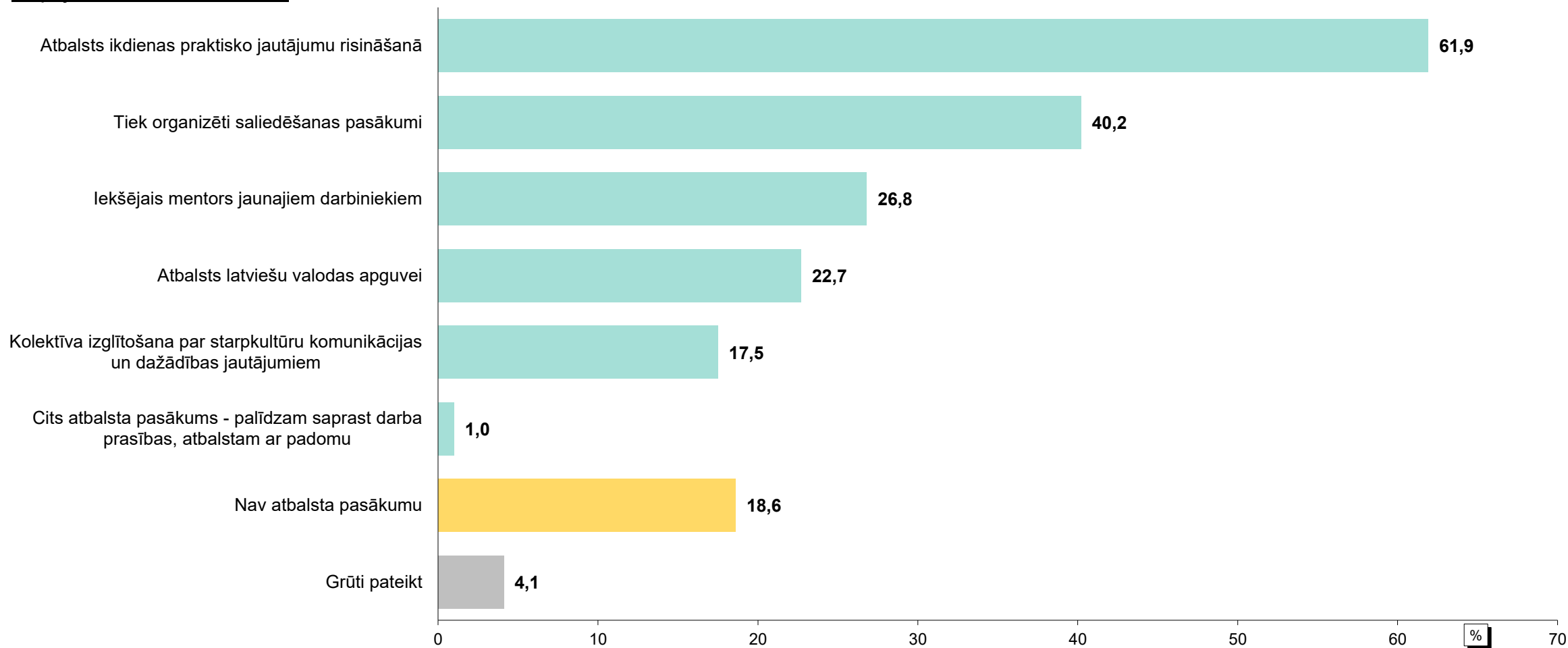
*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Īstenotie atbalsta pasākumi trešo valstu valstspiederīgo iekļaušanās veicināšanai

U6. "Kādi atbalsta pasākumi uzņēmumā/organizācijā tiek īstenoti, lai veicinātu trešo valstu valstspiederīgo, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotāju, ārvalstu studentu, personu ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c. iekļaušanos darba vidē/ kolektīvā?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, n=97

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Īstenotie atbalsta pasākumi trešo valstu valstspiederīgo iekļaušanās veicināšanai

Atbildes dažādās respondentu grupās

U6. "Kādi atbalsta pasākumi uzņēmumā/organizācijā tiek īstenoti, lai veicinātu trešo valstu valstspiederīgo, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotāju, ārvalstu studentu, personu ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c. iekļaušanos darba vidē/ kolektīvā?"

Iespējamās vairākas atbildes

- Atbalsts ikdienas praktisko jautājumu risināšanā
- Iekšējais mentors jauniem darbiniekiem
- Kolektīva izglītošana par starpkultūru komunikācijas un dažādības jautājumiem
- Nav atbalsta pasākumu
- Tiek organizēti saliedēšanas pasākumi
- Atbalsts latviešu valodas apguvei
- Cits atbalsta pasākums
- Grūti pateikt

%



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos

*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Trešo valstu valstspiederīgo nenodarbināšanas iemesli

U3. "Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

ļespējamas vairākas atbildes



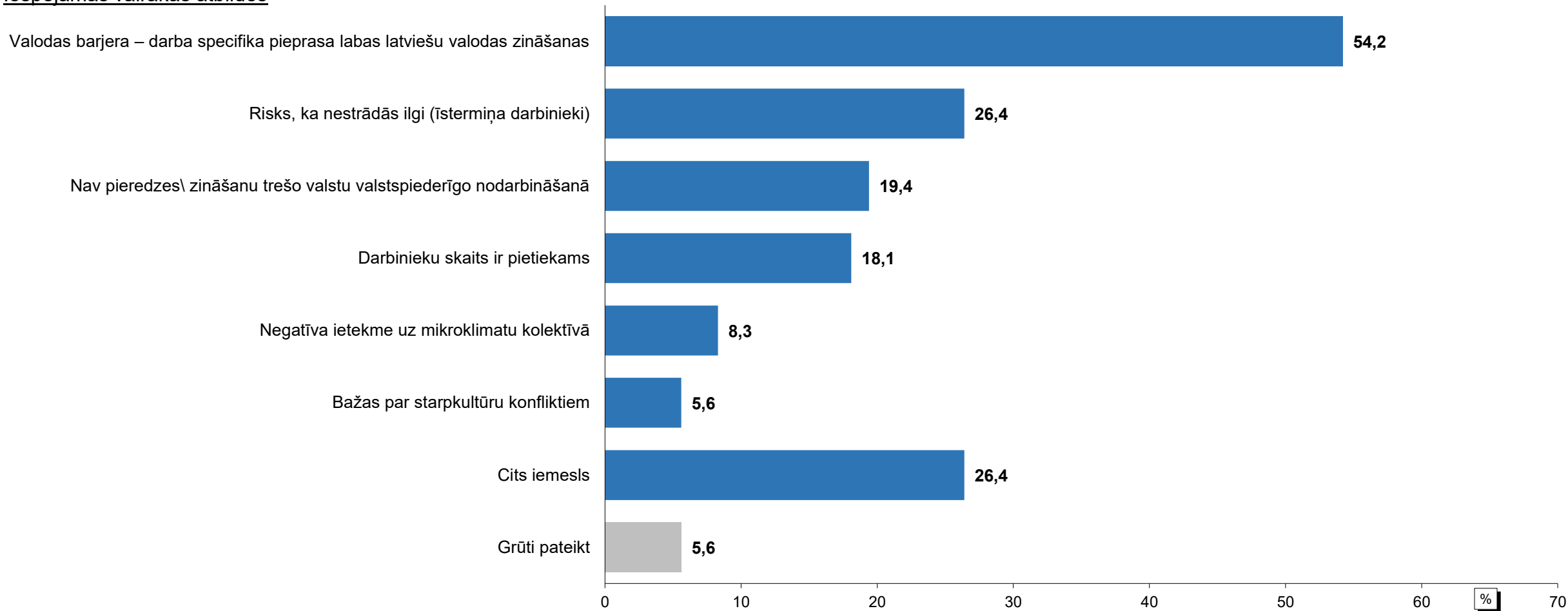
2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

Trešo valstu valstspiederīgo nenodarbināšanas iemesli

Respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos un kuru uzņēmumā/organizācijā šobrīd ir brīvas vakances

U3. "Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

Iespējamās vairākas atbildes



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos, bet kuru uzņēmumā/organizācijā šobrīd ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti, n=72

2. Pieredze ar trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu

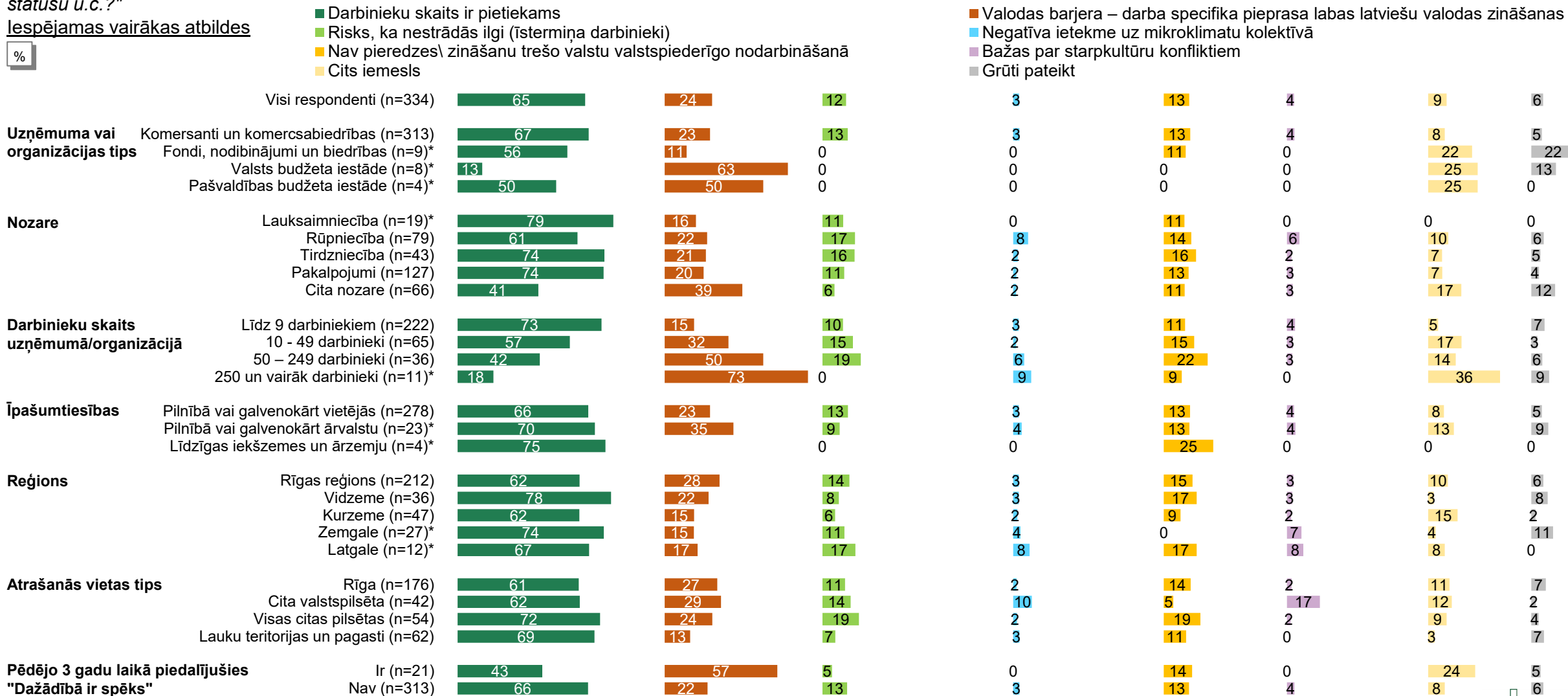
Trešo valstu valstspiederīgo nenodarbināšanas iemesli

Atbildes dažādās respondentu grupās

U3. "Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?"

Iespējamās vairākas atbildes

%



Bāze: respondenti, kuru uzņēmums vai organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos

*Respondentu skaits grupā nav pietiekams ticamu secinājumu veikšanai

Aptaujā izmantotā anketa (1)

D6. Kāds ir Jūsu ieņemamais amats?

1	uzņēmuma/organizācijas augstākā līmeņa vadītājs/-a
2	uzņēmuma/organizācijas vidējā līmeņa vadītājs/-a
3	uzņēmuma/organizācijas personāla vadītājs/-a
4	Cits (lūdzu, ierakstiet): _____

D1. Kuru sektoru pārstāv Jūsu uzņēmums vai organizācija?

1	Komersanti un komercsabiedrības
2	Fondi, nodibinājumi un biedrības
3	Valsts budžeta iestāde
4	Pašvaldības budžeta iestāde

PROG: uzdot, ja D1 = 1 (respondents pārstāv uzņēmumu)

D2.1. Kāda ir Jūsu uzņēmuma galvenā darbības nozare?

1	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	A
2	Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	B
3	Apstrādes rūpniecība	C
4	Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	D
5	Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	E
6	Būvniecība	F
7	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	G
8	Transports un uzglabāšana	H
9	Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi	I
10	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	J
11	Finanšu un apdrošināšanas darbības	K
12	Operācijas ar nekustamo īpašumu	L
13	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	M
14	Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	N
15	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā Apdrošināšana	O
16	Izglītība	P
17	Veselība un sociālā aprūpe	Q
18	Māksla, izklaide un atpūta	R
19	Citi pakalpojumi	S
20	Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	T
21	Ārpus teritoriālo organizāciju un institūciju darbība	U

D3. Cik liels ir Jūsu uzņēmuma/organizācijas darbinieku skaits?

1	Līdz 9 darbiniekiem
2	10 - 49 darbinieki
3	50 – 249 darbinieki
4	250 un vairāk darbinieku

D4.1. Kurā Latvijas pilsētā vai novadā atrodas Jūsu uzņēmums/organizācija?

Gadījumā, ja uzņēmums vai organizācijas darbojas vairākās vietās, lūdzu, norādiet to, kurā atrodas Jūsu galvenais birojs.

Te nāk saraksts ar Latvijas pilsētām un novadiem

PROG: uzdot, ja D1 = 1 (respondents pārstāv uzņēmumu)

D5. Ar kādām īpašumtiesībām ir Jūsu uzņēmums?

1	Pilnībā vai galvenokārt ar vietējām īpašumtiesībām (īpašniekiem)
2	Pilnībā vai galvenokārt ar ārvalstu īpašumtiesībām (īpašniekiem)
3	Ar līdzīgām iekšzemes un ārzemju īpašumtiesībām/ nav vairākuma īpašumtiesības
4	Grūti pateikt

Q1. Vai Jūsu uzņēmumā/ organizācijā šobrīd ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti?

Jā	1
Nē	2
Grūti pateikt	8

Aptaujā izmantotā anketa (2)

Q2. Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums / organizācija ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus?

Var būt vairākas atbildes

Pār kvalifikācijas un / vai kvalifikācijas iegūšanas pasākumi	1
Atbalsts darbiniekiem, kuri vēlas atgriezties Latvijā vai pārcelties no cita Latvijas reģiona	2
Darbavietas pielāgošana individuālām vajadzībām, t.sk., darbiniekiem ar invaliditāti, u.c.	3
Atbalsts bērnu uzraudzībai, piemēram, apmaksāts bērnudārzs, auklīte u.c.	4
Mērķtiecīgas aktivitātes trešo valstu valstspiederīgo piesaistei, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotāji, ārvalstu studenti, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu, u.c.	5
Senioru atbalsta programmas	6
Prakses vietas vai citi pasākumi jauniešu piesaistei, t.sk. sadarbība ar izglītības iestādēm	7
Veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana	8
Apmaksātas studijas	9
Elastīga papildu labumu sistēma (apmaksāti transporta izdevumi, mobilo sakaru pakalpojumi, bezmaksas ēdināšana)	10
uzņēmumā/organizācijā ir darbinieks, kura pienākumos ir atbalsta nodrošināšana jaunajiem darbiniekiem, t.sk., jaunajiem darbiniekiem no ārzemēm	11
Ir iespēja strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti	12
Ir iespēja strādāt nepilnu laiku	13
Citi pasākumi Lūdzu, ierakstiet:	14
Nav paredzēti nekādi īpaši atbalsta pasākumi	15
Grūti pateikt	98

Q3. Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/organizācijā?

		Ir nodrošināts	Nav nodrošināts	Nav piemērojams	Grūti pateikt
1	Telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un/vai pieejams lifts	1	2	7	8
2	uzņēmuma/organizācijas tīmekļvietnes saturs ir noformēts pieejamā formātā – izmantots pietiekams kontrasts, ir iespējams lasīt dažādās valodās, tai skaitā vieglajā valodā, ir iespēja palielināt lasāmo burtu izmēru, video ir pievienoti titri, ir iespēja atskaņot rakstisko tekstu u.tml.	1	2	7	8
3	Ir iespēja strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti	1	2	7	8
4	Atalgojuma sistēma ir piesaistīta darba rezultātiem	1	2	7	8
5	Darbinieki tiek regulāri izglītoti par dažādību un starpkultūru komunikāciju	1	2	7	8
6	Iegādāts ergonomisks darba aprīkojums, piemēram, regulējamie galdi, krēsli	1	2	7	8
7	Izstrādāta elastīga papildu labumu (bonusu) sistēma	1	2	7	8
8	Veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana	1	2	7	8
9	Mācības (semināri, kursi, prakses iespējas u.c.)	1	2	7	8
10	Ir izveidota klusuma telpa	1	2	7	8

Aptaujā izmantotā anketa (3)

Q4. Jūsaprāt, kuri uzņēmumam/ organizācijai ir vai varētu būt nozīmīgākie ieguvumi, ieviešot dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses?

Var būt vairākas atbildes

Darbinieku piesaiste, attīstība un noturēšana	1
Pieaug darbinieku motivācija un lojalitāte	2
Dažādības atzišana un atbalstīšana attiecībā uz darbinieku kolektīvu kopumā	3
Paaudžu sadarbības problēmu risināšana	4
Efektīvāka biznesa un/ vai organizācijas mērķu sasniegšana (jaunu klientu piesaiste, mārketing, jauni noieta tirgi, inovācijas u.tml.)	5
Labāki finanšu rezultāti	6
Uzlabojas mikroklimats kolektīvā	7
Reputācijas uzlabošana	8
Ir kādi citi ieguvumi	9
Lūdzu, ierakstiet:	
Neviens no minētajiem	10
Grūti pateikt	98

Q5. Vai Jūsu uzņēmums/organizācija ir ieviesis kādas dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses?

Jā	1	=> Q6
Nē	2	=> Q8
Grūti pateikt	8	=> Q8

Q6. Kuras no šīm aktivitātēm Jūsu uzņēmums/organizācija veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides praksi efektivitāti?

Var būt vairākas atbildes

Tiek analizēti darbinieku dati (vecuma, dzimuma struktūra u.c.)	1
Tiek analizēts darbinieku iesaistes līmenis (aptaujās, pasākumos u.c. iniciatīvās)	2
Tiek veiktas darbinieku aptaujas	3
Tiek analizētas darbinieku sūdzības, rekomendācijas	4
Tiek veikts uzņēmuma/organizācijas reputācijas pētījums	5
Tiek izvērtēti atbalsta pasākumi darbiniekiem	6
Tiek sekots līdzi vienlīdzīgam atalgojumam uzņēmuma / organizācijas ietvaros	7
Tiek veiktas kādas citas darbības, lai novērtētu dažādības vadības sniegumu	8
Lūdzu, ierakstiet:	
Netiek veikta neviena no šīm darbībām	9
Grūti pateikt	98

Q7. Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/organizācijas pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas?

Var būt vairākas atbildes

Dzimums	1
Rase un etniskā piederība/ izcelsme	2
Vecums	3
Invaliditāte	4
Seksuālā orientācija	5
Reliģiskā pārliecība	6
Sociālais statuss	7
Kāds cits aspekts	8
Lūdzu, ierakstiet :	
Neviens no šiem	9
Grūti pateikt	98

Q8. Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/organizācijā, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām?

Var būt vairākas atbildes

Personu pirmspensijas vai pensijas vecumā	1
Personu, kura bijusi ieslodzījumā	2
Personu, kura pārcietusi vai kurai joprojām ir hroniskas veselības problēmas (piem., vēzis, HIV, tuberkuloze, epilepsija u. c.)	3
Personu, kura pārstāv citu rasi	4
Personu, kurai ir atšķirīga reliģiskā pārliecība	5
Personu, kas vēlas atgriezties darba tirgū pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	6
Personu ar funkcionāliem traucējumiem (kustību, redzes, dzirdes)	7
Personu ar atšķirīgu seksuālo orientāciju	8
Trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.	9
Personu ar intelektuālās attīstības vai psihosociāliem traucējumiem (piemēram, autisko spektru, Dauna sindromu u.tml.)	10
Nevienu no šiem	11
Grūti pateikt	98

Aptaujā izmantotā anketa (4)

Q9. Jūsaprāt, kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides prakses uzņēmumos un organizācijās Latvijā?

Var būt vairākas atbildes

Līdzekļu trūkums	1
Laika trūkums	2
Nepieciešamība koncentrēties uz izdzīvošanu esošajā ekonomiskajā situācijā	3
Sabiedrībā valdošie stereotipi	4
Izpratnes trūkums un nespēja ieraudzīt saikni starp dažādības vadību un uzņēmuma/organizācijas mērķiem un ieguvumiem (t.sk. biznesa)	5
Atbalsta trūkums augstākās un vidējās vadības līmenī	6
Šobrīd uzņēmumā/organizācijā būtiskāki ir citi jautājumi, kas saistīti ar darbaspēku (piemēram, darbaspēka piesaiste, noturēšana)	7
Informācijas un pozitīvo piemēru trūkums	8
Valsts atbalsta trūkums	9
Šis jautājums Latvijā nav aktuāls	10
Cits	11
Lūdzu, ierakstiet:	
<i>Nekas netraucē attīstīt vai ieviest iekļaujošas darba vides pasākumus</i>	12
<i>Grūti pateikt</i>	98

Q10. Kāda veida atbalsta pasākumi būtu nepieciešami, lai Jūsu uzņēmums/organizācija varētu ieviest vai pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā?

Var būt vairākas atbildes

Bezmaksas darbinieku izglītošana	1
Bezmaksas vadības izglītošana	2
Bezmaksas konsultācijas par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem	3
Kvalitatīvi un vispusīgi resursi (vadlīnijas, prakses, standarti u.c.) par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem	4
Bezmaksas uzņēmuma/organizācijas novērtējums	5
Visas informācijas pieejamība vienuviet elektroniski	6
Cits variants	7
Lūdzu, ierakstiet:	
<i>Nekas nav nepieciešams</i>	8
<i>Grūti pateikt</i>	98

U1. Vai Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?

Viena atbilde

Jā	1	= > U2
Nē	2	= > U3
Grūti pateikt	8	

U2. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?

Var būt vairākas atbildes

Iespēja saņemt valsts atbalstu	1
Vēlme sniegt atbalstu trešo valstu valstspiederīgajiem	2
Veicināt dažādību uzņēmuma kolektīvā	3
Trūkst darbinieku	4
Cits iemesls	8
Lūdzu, ierakstiet:	
<i>Grūti pateikt</i>	8

U3. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums/ organizācija nenodarbina trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?

Var būt vairākas atbildes

Darbinieku skaits ir pietiekams	1
Valodas barjera – darba specifika pieprasa labas latviešu valodas zināšanas	2
Risks, ka nestrādās ilgi (īstermiņa darbinieki)	3
Negatīva ietekme uz mikroklimatu kolektīvā	4
Nav pieredzes/ zināšanu trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanā	5
Bažas par starpkultūru konfliktiem	6
Cits iemesls	7
Lūdzu, ierakstiet:	
<i>Grūti pateikt</i>	8

Aptaujā izmantotā anketa (5)

U4. Kādi ir Jūsu uzņēmuma/organizācijas ieguvumi, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?

Var būt vairākas atbildes

Iegūti darbinieki ar nepieciešamo kvalifikāciju un prasmēm	1
Kultūru daudzveidība kolektīvā	2
Reputācijas veicināšana	3
Efektīvāka biznesa un/ vai organizācijas mērķu sasniegšana (jaunu klientu piesaiste, mārketinga, jauni noieta tirgi, inovācijas u.tml.)	4
Cits ieguvums Lūdzu, ierakstiet: _____	5
Nav ieguvumu	6
Grūti pateikt	8

U5. Ar kādiem izaicinājumiem uzņēmums/ organizācija ir saskāries/-usies, nodarbinot trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotājus, ārvalstu studentus, personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c.?

Var būt vairākas atbildes

Pasliktinājās mikroklimats kolektīvā	1
Pārpratumi valodas barjeras dēļ	2
Negatīva klientu attieksme	3
Pārpratumi kultūru atšķirības dēļ	4
Cits izaicinājums Lūdzu, ierakstiet: _____	5
Nav izaicinājumu	6
Grūti pateikt	8

U6. Kādi atbalsta pasākumi uzņēmumā/organizācijā tiek īstenoti, lai veicinātu trešo valstu valstspiederīgo, t.sk. Ukrainas civiliedzīvotāju, ārvalstu studentu, personu ar bēgļa vai alternatīvo statusu u.c. iekļaušanos darba vidē/ kolektīvā?

Var būt vairākas atbildes

Iekšējais mentors jauniešiem darbiniekiem	1
Atbalsts latviešu valodas apguvei	2
Atbalsts ikdienas praktisko jautājumu risināšanā	3
Kolektīva izglītošana par starpkultūru komunikācijas un dažādības jautājumiem	4
Tiek organizēti saliedēšanas pasākumi	5
Cits atbalsta pasākums Lūdzu, ierakstiet: _____	6
Nav atbalsta pasākumu	7
Grūti pateikt	8

SKDS

tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs

Baznīcas iela 32-2, Rīga, Latvija, LV-1010
tālrs.: +371 67 312 876, fakss: +371 67 312 874
e-pasts: skds@skds.lv
www.skds.lv