



CAT (*Cultural Analysis Tool*) metodes aprobācija un organizāciju kultūras analīze Latvijas uzņēmumos

Atskaite

Dokumentu sagatavoja un par to atbild
Latvijas Organizāciju psihologu biedrība
Dzirnavu iela 16, LV -1010, Rīga
Tālr.: 7332194

Rīga 2007

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina
Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

Saturs

Saturs	2
Kopsavilkums	3
Ievads	4
Pētījuma instrukciju, terminu vārdnīcas un anketu aprobācija	6
Organizāciju kultūras analīzes rezultāti	9
Uzņēmuma stratēģija	9
Uzņēmuma politika	13
Darbinieku atlase un pieņemšana darbā	17
Karjeras izaugsme un darba samaksa	21
Vadības apņemšanās	25
Uzņēmuma politikas īstenošana	29
Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā	33
Darba vide	37
Darbinieku savstarpējās attiecības	41
Darba atmosfēra	45
Uzņēmuma darbinieki	49
Uzņēmuma politikas pārraudzība	53
Organizāciju kultūras analīzes kopējie secinājumi un ieteikumi	57
Secinājumi par CAT metodes aprobācijas rezultātiem un ieteikumi	66
Pielikumi:	
Instrukcija aptaujas anketas lietotājiem	69
Terminu vārdnīca	70
Pētījuma anketa vadītājiem	71
Pētījuma anketa darbiniekiem	77

Kopsavilkums

Organizācijas kultūras analīzes metode (CAT) izstrādāta EQUAL projekta "Let's TWIST" un tā nacionālās partnerības JIVE ietvaros Lielbritānijā, un tās veidotāji ir Lielbritānijas Resursu centrs sievietēm zinātnē, inženierijā un tehnoloģijās (*UK Resource Centre for Women in SET*). CAT metodes vispārējais mērķis ir mainīt un uzlabot uzņēmumu, it īpaši to, kas pārstāv tehniskās nozares, korporatīvo kultūru no dzimumu līdztiesības aspekta, tādējādi padarot šos uzņēmumu pievilcīgākus abu dzimumu nodarbinātajiem, tajā skaitā sievietēm, un līdz ar to mazinot profesiju segregāciju darba tirgū.

Organizāciju kultūras analīzes metode tika veikta sešos uzņēmumos, no kuriem divi bija mašīnbūves un metālapstrādes, bet četri - elektronikas un elektrotehnikas nozaru uzņēmumi.

Kā parāda aptaujas rezultāti, dzimumu līdztiesības politikas un stratēģijas veidošana nav pieņemta darbības prakse Latvijas uzņēmumos, ja vien uzņēmums nav starptautisks kompānijas meitas uzņēmums un ja vien šāda politika netiek pārnesta uz Latvijas uzņēmumu no citas valsts. Uzņēmumos nepastāv rakstiskas politikas dzimumu līdztiesības regulēšanai. Savukārt, ja uzņēmumos nav dzimumu līdztiesības politikas, ir grūti sniegt atbildes un komentēt, vai un kādā veidā uzņēmuma vadība veicina dzimumu līdztiesības ievērošanu. Tāpat uzņēmumos kopumā nav stingras nostājas, ka tieši vadītājiem būtu jāuzņemas vadošā loma dzimumu līdztiesības prakses īstenošanā.

Aptaujas rezultāti liecina arī par faktu, ka veicot darbinieku atlasī, lielākajā daļā uzņēmumu šobrīd mērķtiecīgi netiek domāts par sieviešu iesaistīšanas veicināšanu, kā arī atlasē speciālisti netiek apmācīti dzimumu līdztiesības jautājumos. Viena no nopietnām dzimumu līdztiesības problēmām uzņēmumos, kas apstiprinājās arī daļā no sniegtajām atbildēm aptaujā, ir nevienlīdzīga darba samaksa vīriešiem un sievietēm par līdzvērtīgu darbu.

Kaut arī lielākā daļa atbilžu liecina, ka, izvēloties darbiniekus, uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un iemaņas, ka atlasē process ir atklāts un balstīts uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem un ka atlasē procesā pret sievietēm un vīriešiem izturas vienlīdzīgi, kā riskanta tendence ir sieviešu un vīriešu viedokļa atšķirības par to, vai sievietes labprāt tiek pieņemtas amatos visos līmeņos. Tieši sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata, ka darbā pieņemšanā ne vienmēr tiek ievērota dzimumu līdztiesība. Tātad daļa sieviešu tomēr nav pozitīvi noskaņotas par karjeras iespējām un norāda, ka dzimumam tomēr noteiktos gadījumos ir nozīme, kas var kavēt sievietes pieņemšanu noteiktā amatā.

Aptaujas rezultāti parāda, ka lielākā daļa vadītāji ikdienā savā rīcībā kopumā ievēro dzimumu līdztiesības jautājumus, risina problēmsituācijas, nostājas pret aizspriedumiem un uzklausa abu dzimumu pausto viedokli par dažādām ikdienas situācijām.

Kopumā pozitīvi ir vērtējams fakts, ka aptaujas veikšana uzņēmumos rosināja gan šo uzņēmumu vadītājus, gan arī darbiniekus aizdomāties par dažādiem dzimumu līdztiesības aspektiem viņu darba ikdienā.

Ievads

Latvijā sievietes veido apmēram pusi no visiem nodarbinātajiem, bet to īpatsvars tieši tehnisko nozaru uzņēmumos, salīdzinot ar vīriešu skaitu, ir ievērojami zemāks. Tā, piemēram, analizējot datus par pamatdarbā nodarbinātajiem Latvijas iedzīvotājiem pēc profesijas un dzimuma, jāsecina, ka tādās profesiju grupās kā kvalificēti strādnieki un amatnieki un iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri, kas lielākoties pārstāv tehnisko nozaru uzņēmumus, vīriešu skaits ir ievērojami augstāks (kvalificēti strādnieki un amatnieki: vīrieši-26,9% un sievietes-6,7% no visiem nodarbinātajiem, savukārt iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri: vīrieši-17,2% un sievietes-3,2% no visiem nodarbinātajiem). Pretēji rādītāji vērojami tādās profesiju grupās kā pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (vīrieši-5,6% un sievietes-20,3%) un kalpotāji (vīrieši-1,8% un sievietes-9,5%), kas stereotipiski sabiedrībā arvien tiek vairāk asociētas ar sieviešu darbu.¹

Profesiju segregācijas problēmu Latvijā apstiprina tehnisko nozaru veiktie datu apkopojumi par strādājošo skaitu nozarē pēc dzimuma. Tā, piemēram, 2005.gadā elektrotehnikas un elektronikas nozarē sievietes veidoja 39% strādājošo (vīrieši attiecīgi - 61%), taču tieši inženiertehniskajās profesijās sievietes veidoja 27% (vīrieši attiecīgi 73%).² Savukārt mašīnbūves un metālapstrādes nozarē no visiem strādājošajiem bija tikai 12% sieviešu (vīrieši attiecīgi - 88%).³

Viens no būtiskiem faktoriem, kāpēc sievietes izvēlas strādāt vai nestrādāt uzņēmumā ir organizācijas kultūra.

Organizācijas jeb korporatīvās kultūras interpretēšana un izpratne ir viens no svarīgākajiem organizācijas vadības uzdevumiem, jo tā ietekmē gan uzņēmuma stratēģisko attīstību, gan produktivitāti. Pieņēmumi par organizācijas kultūru var gan veicināt, gan kavēt tās potenciālu, tāpēc svarīgi organizācijas kultūras "mērīšanai" izmantot noteiktas metodes un instrumentus.⁴

Organizāciju kultūras analīzes (CAT) mērķis Latvijā ir (1) palīdzēt darba devējiem izprast savas organizācijas kultūru, (2) noteikt un attīstīt standartus, lai darba vide kļūtu pievilcīga visiem darba ņēmējiem - gan sievietēm, gan arī vīriešiem, (3) rosināt vadītājus un darbiniekus domāt un runāt par dzimumu līdztiesības kā organizācijas kultūras jautājumiem ikdienā un (4) sekmēt organizācijas kultūras pārmaiņu procesu uzsākšanu un norisi uzņēmumos.

Organizāciju kultūras analīzes mērķa sasniegšanai tika izvirzīti vairāki uzdevumi, tajā skaitā, anketu tulkošana, to aprobācija un organizāciju kultūras analīzes veikšana.

Respondentiem tika piedāvātas divas anketas versijas - vadītājiem un darbiniekiem, kuru jautājumi tika ietverti 12 atsevišķās jautājumu grupās, kas raksturo uzņēmuma stratēģiju, politiku, darbinieku atlasīšanu un pieņemšanu darbā, karjeras izaugsmi un darba samaksu, vadības apņemšanos, uzņēmuma politikas īstenošanu, klientus,

¹ Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapas datu bāzes dati; <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (pēdējoreiz skatīts 2007.gada 20.augustā)

² LETERA, Statistiskie dati un to analīze par dzimumu lomu situāciju Latvijas elektrotehnikas un elektronikas nozares ražošanas uzņēmumos, Rīga, 2006

³ MASOC, Ziņojums par sieviešu nodarbinātību mašīnbūves un metālapstrādes nozarē Latvijā, Rīga, 2006

⁴ Fons Trompenaars, Models and Materials (2), "Organisational Culture - Theories, Articles, Links", <http://www.onepine.info/mcult.htm#fons> (pēdējoreiz skatīts 2007.gada 20.augustā)

piegādātājus un sabiedrību kopumā, darba vidi, darbinieku savstarpējās attiecības, darba atmosfēru, uzņēmuma darbiniekus un uzņēmuma politikas pārraudzību (skat. Pielikumu 1).

Organizāciju kultūras analīzes norise:

Organizāciju kultūras analīzes ietvaros sākotnēji tika plānots aptaujāt 300 darbiniekus un 50 vadītājus 10 Latvijas uzņēmumos.

Veidojot organizāciju kultūras analīzes izlasi, aptaujā tika aicināti piedalīties tie mašīnbūves un metālapstrādes, elektronikas un elektrotehnikas un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas nozaru uzņēmumi, kas ir attiecīgo profesionālo nozaru asociāciju biedri.

Sadarbojoties ar augstākminēto nozaru asociācijām, tika apzināti potenciālie uzņēmumi un 250 no tiem tika nosūtītas uzaicinājuma vēstules, kā rezultātā uzaicinājumam atsaucās 2 uzņēmumi (0,8%). Lai veicinātu uzņēmumu atsaucību, tika sazvanīti 80 uzņēmumu vadītāji vai personāla vadītāji un sūtīta atkārtota informācija e-pasta veidā, kā rezultātā kopumā tika izdalītas 720 darbinieku un 183 vadītāju anketas 11 uzņēmumos.

Uz uzaicinājumu atsaucās un organizāciju kultūras analīzē piedalījās seši uzņēmumi, no kuriem divi bija mašīnbūves un metālapstrādes, bet četri - elektronikas un elektrotehnikas nozaru uzņēmumi. Anketēšanas rezultātā tika saņemtas 284 darbinieku un 53 vadītāju anketas. Nepilnīgi aizpildīto anketu skaits veidoja 82 (29%) no saņemtajām darbinieku anketām un 10 (19%) no saņemtajām vadītāju anketām. Kopējai rezultātu analīzei tika ievadīti dati no 43 vadītāju un 202 darbinieku anketām.

No 43 respondentiem vadītājiem 14 (33%) bija sievietes un 25 (58%) bija vīrieši, bet 4 respondenti (9%) nebija norādījuši savu dzimumu. No 202 respondentiem darbiniekiem 125 (62%) bija sievietes un 60 (30%) bija vīrieši, bet 17 respondenti (8%) nebija norādījuši savu dzimumu.

Analīzes datu vākšanas metode: anketēšana.

Anketēšanas laiks: 2006. gada novembris - 2007. gada janvāris.

Anketu dati tika apkopoti, izmantojot starptautisko partneru piedāvāto datu apkopošanas metodi, kas ļauj ievadītos datus aplūkot attēlos, kuros redzami attiecīgi katra jautājumu bloka rezultāti.

Katra jautājuma rezultāti ir attēloti divos grafikos. Pirmais grafiks attiecināms uz respondentu atbildēm, kas pauž pozitīvu vai negatīvu nostāju saistībā ar apgalvojumu. Pirmajā grafikā virs nulles skalas apkopotas atbildes: *piekrītu, pilnībā piekrītu*; zem nulles skalas atbildes: *nepiekrītu, pilnībā nepiekrītu*. Otrā grafika rezultāti veidojas tikai virs nulles skalas, atainojot respondentu neitrālu vai izvairīgu nostāju, atbildot uz apgalvojumiem (atbilžu varianti: *ne piekrītu, ne nepiekrītu* vai arī *nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu*). Grafikos ar atsevišķu krāsu palīdzību redzamas respondentu-vīriešu un respondentu-sieviešu sniegtās atbildes un arī atbildes, kuras respondenti snieguši, nenorādot anketā savu dzimumu.

Ņemot vērā, ka datu apkopošanas metodes leģendā tehnisku iemeslu dēļ nebija iespējas izmainīt divus atšķirīgos jautājumu atbilžu formulējumus atbilstoši anketā esošajiem, aptaujas veicēji uzskata par būtisku pievērst uzmanību faktam, ka atbildes variants *Do not know* leģendā atbilst vadītāju un darbinieku anketās iekļautajam atbilžu variantam *ne piekrītu, ne nepiekrītu*; atbildes variants *Not relevant* leģendā atbilst vadītāju un darbinieku anketās iekļautajam atbilžu variantam *nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu*.

Pētījuma instrukciju, terminu vārdnīcas un anketu aprobācija

Lai sagatavotu CAT aptaujas anketas izmantošanai Latvijas organizācijās un uzņēmumos, tika sākotnēji veikti divi pasākumi:

1. Aptaujas instrukciju, terminu vārdnīcas un abu anketu - vadītāju un darbinieku anketu - tulkojumu no angļu uz latviešu valodu sagatavošana;
2. Aptaujas instrukciju, terminu vārdnīcas un abu anketu versiju aprobācija.

Svarīgi pieminēt, ka posmā, kad tika uzsākts CAT pētījums uzņēmumos, papildus tika veikta arī CAT aptaujas anketu krievu versijas sagatavošana (tulkošana no angļu uz krievu valodu), ņemot vērā to, ka daļas aptaujā iesaistīto uzņēmumu darbinieku dzimtā valoda bija krievu. CAT aptaujas darba grupas locekļi veica latviešu un krievu versiju saskaņošanu.

Aptaujas anketu tulkošanu no angļu uz latviešu valodu veica divi neatkarīgi tulki. Pēc tulkojumu saņemšanas CAT darba grupas speciālisti veica latvisko tulkojumu salīdzināšanu un tulkojumu latvisko versiju precizēšanu. Tulkojumu precizēšana ietvēra:

1. Tā tulkojuma varianta vai abu tulkojumu kombinācijas izvēli, kas, pēc darba grupas speciālistu domām, visprecīzāk atklāj konkrētā teikuma un/vai apgalvojuma satura jēgu;
2. Konsultējoties ar tulkiem un izvēloties citu teksta tulkojumu (citus vārdus vai frāzes), oriģinālteksta satura jēgas saglabāšanas nodrošināšanu.

Anketu aprobācija tika veikta pirms anketēšanas uzņēmumos, un tā ietvēra:

1. Diskusijas CAT darba grupā par CAT aptaujas instrukcijām, terminiem un anketu satura piemērotību Latvijas organizāciju un uzņēmumu kultūras izpētei;
2. Konsultācijas ar nozaru asociāciju - Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociāciju; Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociāciju un Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas asociāciju - pārstāvjiem.

Pēc pirmajām diskusijām CAT darba grupā, tās eksperti izstrādāja priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām aptaujas instrukcijās, terminu vārdnīcā un abās anketas versijās. Pēc konsultācijām ar nozaru asociāciju pārstāvjiem CAT darba grupas pārstāvji tikās atkārtoti un vienojās par izmaiņām CAT aptaujas instrukcijā, terminu vārdnīcā un abās anketas versijās, ņemot vērā sākotnēji izteiktos un nozaru asociāciju pārstāvju paustos priekšlikumus. Izmaiņu rezultātā tie teikumi, termini vai apgalvojumi, kas šķita neskaidri un nesaprotami, kā arī Latvijas organizāciju un uzņēmumu vidē sveši un nelietoti, tika izslēgti no aptaujas.

Zemāk sniegts apkopojums par izmaiņām CAT aptaujas anketu saturā salīdzinājumā ar tās oriģinālversiju angļu valodā.

Instrukcijas

No sadaļas, kurā respondents ieraksta informāciju par sevi, tika izslēgta aile, kurā rakstāms vārds un uzvārds, un tika nolemts aptauju veikt anonīmi, ar mērķi nodrošināt maksimāli patiesas informācijas iegūšanu .

Terminu vārdnīca

No skaidrojamo terminu saraksta, kā arī no anketām tika izslēgts termins „*dažādība*” (*diversity*), jo tas netiek skaidrots un izmantots Latvijā kopumā, t.sk., valsts politikas līmenī.

No skaidrojamo terminu saraksta tika izslēgts termins „*kontakta tīkls*” (*network*), jo arī šis termins ir jauns un netiek lietots Latvijas organizācijās un uzņēmumos un tas parādās tikai vienā vadītāju anketas apgalvojumā. Turklāt oriģinālajā anketā dotais termina skaidrojums nepietiekoši atklāj tā būtību.

Anketas

Jautājumu grupā Stratēģija

- Vadītāju un darbinieku anketās 2.jautājums tika papildināts ar tekstu „*strādājot mūsu uzņēmumā*”;
- No vadītāju anketas tika izslēgts 4.jautājums “*Mūsu pieeja dzimumu vienlīdzības jautājumiem ir daļa no vispārējās pieejas dažādībai*” un no darbinieku anketas tika izslēgts 3.jautājums “*Es apzinos, ka mūsu organizācijas pieeja dzimumu vienlīdzības jautājumiem ir daļa no vispārējās pieejas dažādībai*”, jo tie ietvēra jēdzienu “*dažādība*”

Jautājumu grupā Uzņēmuma politika

- Vadītāju un darbinieku anketās tika izslēgts 1.jautājums, jo tas ietver jēdzienu „*dažādība*”. Izslēgtie jautājumi attiecīgi: “*Darbības plānā ir skaidri formulēts jēdziens dažādība*” un “*Es saprotu, ko mūsu organizācijā nozīmē vārds dažādība*”.
- Vadītāju un darbinieku anketās 4.jautājumā tika precizēts uzņēmuma politikas jēdziens, attiecinot to tieši uz uzņēmuma dzimumu līdztiesības politiku;
- Vadītāju un darbinieku anketās tika izslēgts 5.jautājums, jo Latvijas uzņēmumos netiek veidoti pārskati par dzimumu līdztiesības un dažādības politiku un šie jautājumi ietver jēdzienu „*dažādība*”. Izslēgtie jautājumi attiecīgi: “*Regulāri tiek veidoti darbības pārskati par dzimumu un dažādības politiku organizācijā, iesaistot darbiniekus un vadītājus* un “*Mani regulāri aicina izteikt savu viedokli par to, cik veiksmīgi dzimumu un dažādības politika darbojas praksē*”.

Jautājumu grupā Darbinieku atlase un pieņemšana darbā

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi;
- Vadītāju un darbinieku anketās 1.jautājumā teksts “*nepietiekoši pārstāvētas*” tika aizvietots ar vārdu savienojumu “*maz pārstāvētas*”, jo nav skaidrs jēdziens „*pietiekoši pārstāvētas*”, kā arī nav nosacījumu, kas to regulētu.

Jautājumu grupā Karjeras izaugsme un darba samaksa

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi bez izmaiņām.

Jautājumu grupā Vadības apņemšanās

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi bez izmaiņām.

Jautājumu grupā Uzņēmuma politikas īstenošana

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi;
- Vadītāju un darbinieku anketās 5.jautājums tika papildināts ar piemēru “*uzklausot abu dzimumu pārstāvju viedokli par smēķēšanas vietu ierīkošanu uzņēmuma teritorijā*”.

Jautājumu grupā Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā

- Vadītāju anketās tika izslēgts 5.jautājums „*Pirms līgumu noslēgšanas ar klientiem/piegādātājiem, mēs gūstam viņu atbalstu organizācijas politikai dzimumu līdztiesības jautājumos*”, jo Latvijā netiek regulēti dzimumu līdztiesības jautājumi uzņēmumu sadarbībā ar piegādātājiem un klientiem.

Jautājumu grupā Darba vide

Vadītāju un darbinieku anketās tika izslēgts 1. jautājums, ņemot vērā to, ka darba drošība pēc Latvijas likumdošanas ir obligāta prasība katrā uzņēmumā un Latvijā darba drošības jautājumi vēl netiek saistīti ar dzimumu līdztiesības problemātiku”.

- Izslēgtie jautājumi attiecīgi: “*Automašīnu novietošana stāvvietā/ceļi līdz sabiedriskajam transportam un galvenais birojs/vieta ir īpaši droši*” un “*Es uzskatu, ka automašīnu novietošana stāvvietā/ceļi līdz sabiedriskajam transportam un galvenais birojs/vieta ir īpaši droši*”.

Jautājumu grupā Darbinieku savstarpējās attiecības

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi bez izmaiņām.

Jautājumu grupā Darba atmosfēra

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi;
- Vadītāju un darbinieku anketās 1.jautājumā vārds “*večiem*” tika aizstāts ar vārdu “*vīriešiem*”, lai izslēgtu aizvainojošas attieksmes paušanu;
- Vadītāju un darbinieku anketās 3.jautājumā vārds “*sacensšanās*” tika aizvietota ar vārdu “*veselīga konkurence*”.

Jautājumu grupā Uzņēmuma darbinieki

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi bez izmaiņām.

Jautājumu grupā Uzņēmuma politikas pārraudzība

- Vadītāju un darbinieku anketās tika saglabāti visi jautājumi;
- Darbinieku anketā 5.jautājums tika papildināts ar precizējumu “no dzimumu līdztiesības ievērošanas viedokļa”.

Organizāciju kultūras analīzes rezultāti

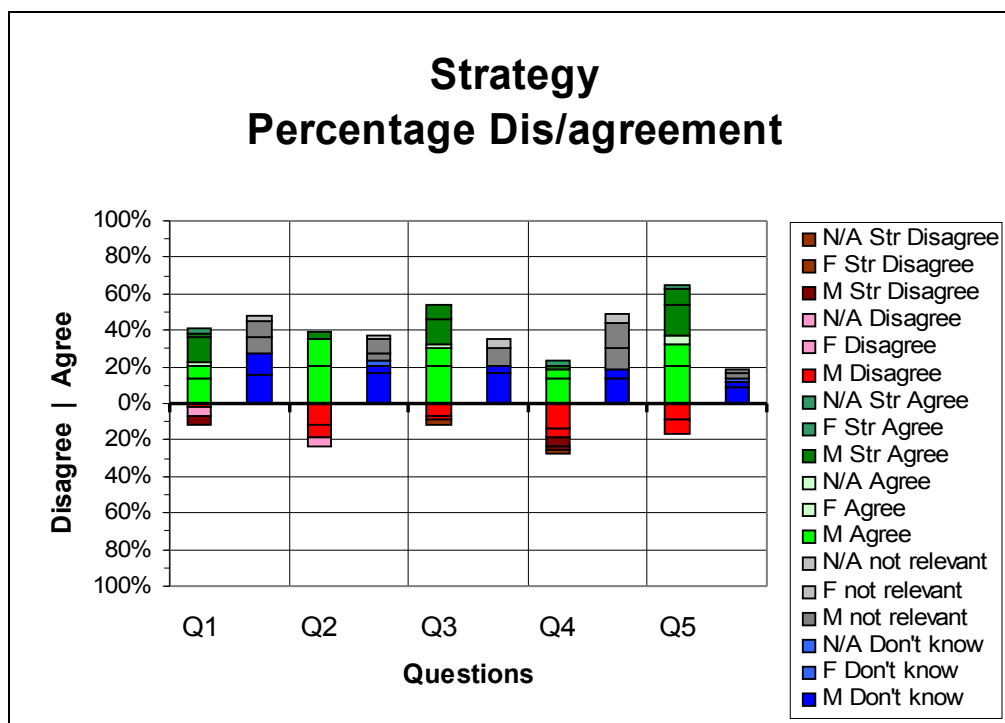
1. Uzņēmuma stratēģija.

Jautājumu bloks "Stratēģija" gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot to, cik lielā mērā pēc abu respondentu grupu domām dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā, tādējādi veidojot neatņemamu uzņēmuma stratēģijas daļu.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmums ir visiem darbiniekiem skaidri definējis dzimumu līdztiesības nozīmi mūsu uzņēmuma veiksmīgai darbībai (Q1);
- 2) Mēs esam identificējuši galvenos šķēršļus, ar ko sievietes var saskarties (piem., uzņēmuma vispārējā attieksme, iespējas veidot karjeru, iespēja strādāt elastīgu darba laiku), strādājot mūsu uzņēmumā (Q2);
- 3) Dzimumu līdztiesības jautājumi tiek vienmēr ņemti vērā, veidojot mūsu uzņēmuma politiku un darbības stratēģiju (Q3);
- 4) Uzņēmuma darbības plānošanā tiek ņemta vērā statistika par darbinieku sadalījumu pēc dzimuma (Q4);
- 5) Mūsu uzņēmumā labprāt pieņem darbā sievietes visos amatos visos līmeņos (Q5).

Attēls 1



Kā redzams 1.attēlā, apgalvojumam (skat. Q1), ka uzņēmums saviem darbiniekiem ir skaidri definējis dzimumu līdztiesības nozīmi uzņēmuma veiksmīgai darbībai, pilnībā piekrīt vai piekrīt 41% vadītāju, kamēr 11,3% respondentu tam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, bet gandrīz puse (47,8%) vadītāju sniedz atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Šādi rezultāti liecina, ka dzimumu līdztiesības jautājumiem stratēģiskā līmenī Latvijas uzņēmumos bieži netiek pievērsta būtiska uzmanība.

Nedaudz pozitīvāk vadītāji vērtē apgalvojumu, ka dzimumu līdztiesības jautājumi tiek ņemti vērā, veidojot uzņēmuma politiku un darbības stratēģiju (Q3). Vairāk kā puse, 53,5% respondentu apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt, 11,5% apgalvojumam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, bet 35% vadītāju atbild "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Analizējot datus, jāsecina, ka uzņēmumos maza uzmanība tiek pievērsta statistikas par darbinieku sadalījumu pēc dzimuma nozīmei; tikai 23% vadītāju uzskata, ka šī statistika tiek ņemta vērā, bet 30% respondentu atzīst, ka uzņēmumā šāda statistika netiek ņemta vērā. Gandrīz puse aptaujāto vadītāju (47%) vai nu nav informēti, vai atzīst uzņēmumam to par nebūtisku aspektu. Skat. Q4.

Vispozitīvāk "Stratēģijas" jautājumu blokā respondenti-vadītāji vērtē apgalvojumu "Mūsu uzņēmumā labprāt pieņem darbā sievietes visos amatos visos līmeņos" (Q5). Apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt gandrīz 2/3 vadītāju (65,2%), apgalvojumam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 16,3% vadītāju, bet atbildes "nezinu" un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu" snieguši 18,5% respondentu.

Analizējot apgalvojumu par to, vai uzņēmums ir identificējis galvenos šķēršļus, ar ko sievietes var saskarties, strādājot konkrētajā uzņēmumā (skat. Q2), jāsecina, ka 39,6% vadītāju atbild piekrietoši, bet 23,1% - noraidoši, kamēr 37,3% vadītāju sniedz atbildes "nezinu" un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu". Šādi rezultāti ļauj secināt, ka lielākajā daļā uzņēmumu šim jautājumam netiek pievērsts pietiekoši daudz uzmanības.

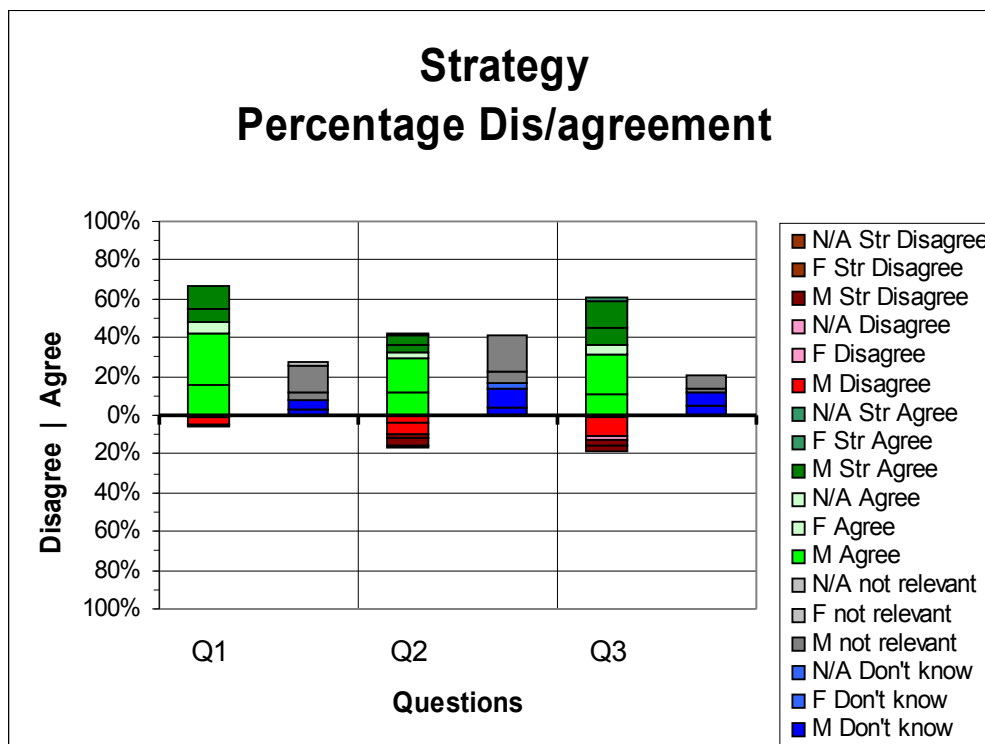
Analizējot respondentu viedokli vadītāju-sieviešu un vadītāju-vīriešu aspektā, jāsecina, ka jautājumu blokā „Stratēģija" nav vērojamas būtiskas viedokļu atšķirības vīriešu un sieviešu sniegtajās atbildēs.

Kopumā jāsecina, ka to, cik lielā mērā dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā un stratēģijā, pozitīvi vērtē nedaudz mazāk kā puse vadītāju, bet negatīvi - apmēram viena piektdaļa, kamēr pārējie vadītāji izvēlas atbildēt neitrāli.

Stratēģijas blokā darbinieku anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Es saprotu, kāpēc dzimumu līdztiesība ir svarīga mūsu uzņēmuma veiksmīgai darbībai (Q1);
- 2) Es apzinos šķēršļus, ar ko sievietes var saskarties un kas liedz viņām, strādājot mūsu uzņēmumā, pilnībā realizēt savu potenciālu (Q2);
- 3) Man šķiet, ka mūsu uzņēmumā labprāt pieņem darbā sievietes visos amatos visos līmeņos (Q3).

Attēls 2



Aplūkojot attēlu 2, redzams, ka apgalvojumam “Es saprotu, kāpēc dzimumu līdztiesība ir svarīga mūsu uzņēmuma veiksmīgai darbībai” (Q1), piekrīt vai pilnībā piekrīt 66,6% respondentu-darbinieku, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt tikai 5,5%, savukārt atbildes “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” sniedz 27,9% darbinieku. Salīdzinot šo jautājumu ar vadītāju anketas Stratēģijas bloka pirmo jautājumu, jāsecina, ka darbinieki ir ievērojami pozitīvāki.

Tikai nedaudz negatīvāk un ļoti līdzīgi uzņēmumu vadītājiem no darbinieku viedokļa vērtēts apgalvojums, ka uzņēmumā labprāt tiek pieņemtas sievietes visos amatos un visos līmeņos (Q3); tam piekrīt vai pilnībā piekrīt 60,7% darbinieku, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 18,5% respondentu, bet atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” atzīmējuši 20,8% darbinieku.

Nepārlicinošāk respondenti-darbinieki atbild uz apgalvojumu par šķēršļiem, ar ko uzņēmumā var saskarties sievietes (Q2), atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” atzīmējuši 41,9% respondentu. Apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 42,2% darbinieku, bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 15,9% respondentu.

Analizējot respondentu viedokli darbinieku-sieviešu un darbinieku-vīriešu aspektā, jāsecina, ka daļa no aptaujātajām sievietēm tomēr nav pozitīvi noskaņotas par karjeras iespējām un viņu sniegtās atbildes norāda, ka Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

dzimumam tomēr noteiktos gadījumos ir nozīme, kas var kavēt sievietes pieņemšanu noteiktā amatā. To var secināt, aplūkojot attēla 2 rezultātus saistībā ar apgalvojumu, ka uzņēmumā labprāt tiek pieņemtas sievietes visos amatos un visos līmeņos (Q3), 13,4% sievietes un tikai 3% vīriešu uzskata, ka darbā pieņemšanā ne vienmēr tiek ievērota dzimumu līdztiesība.

Kopumā jāsecina, ka to, cik lielā mērā dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā un stratēģijā, pozitīvi vērtē vairāk kā puse darbinieku, bet negatīvi - nedaudz vairāk kā desmitā daļa, kamēr pārējie darbinieki - apmēram trešdaļa - izvēlas atbildēt neitrāli.

Salīdzinot vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes jautājumos, kas ļauj noskaidrot to, cik lielā mērā pēc abu respondentu grupu domām dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā un stratēģijā, jāsecina, ka vadītāju un darbinieku atbildēs ar nelielām atšķirībām ir vērojamas līdzīgas tendences. Darbinieki ir snieguši aptuveni par vienu piektdaļu vairāk pozitīvu atbilžu nekā vadītāji, izņemot atbildot uz apgalvojumu, ka uzņēmumā labprāt tiek pieņemtas sievietes visos amatos un visos līmeņos (Q5) attēlā 1 un (Q3) attēlā 2, vadītāji ir snieguši nedaudz optimistiskāku vērtējumu nekā darbinieki. Kopumā vadītāji ir bijuši kritiskāki un snieguši vairāk negatīvus vērtējumus - aptuveni viena piektdaļa, savukārt negatīvus vērtējumus ir snieguši aptuveni desmitā daļa darbinieku. Aptuveni divas piektdaļas vadītāju un trešdaļa darbinieku ir izvēlējušies neitrālas atbildes.

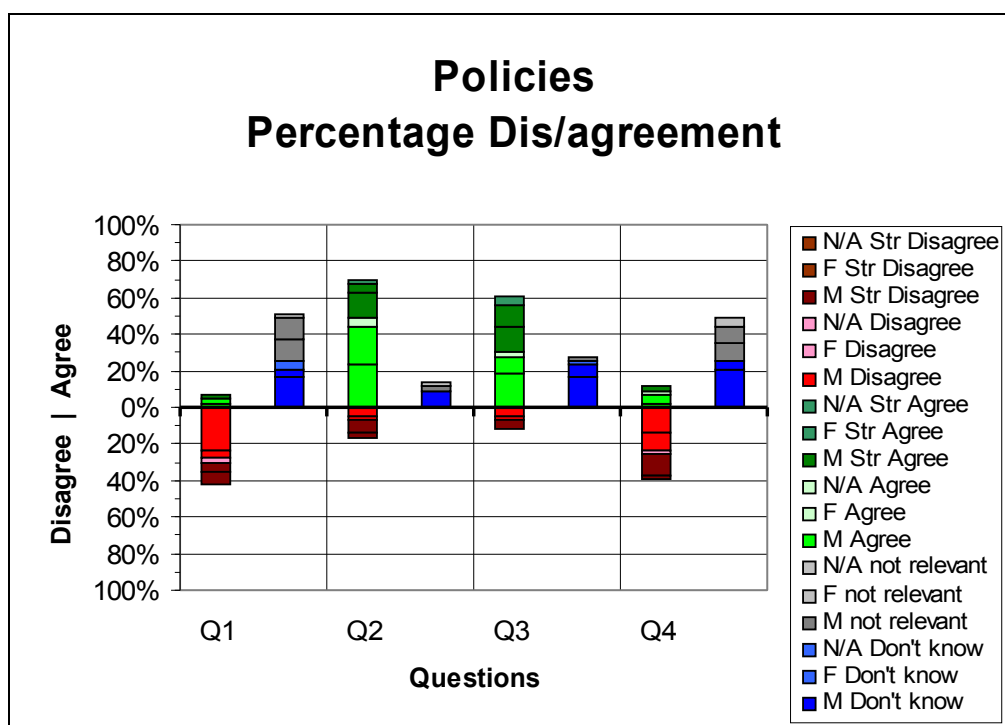
2.Uzņēmuma politika.

Jautājumu bloks "Politika" gan vadītāju, gan darbinieku anketās dod iespēju noskaidrot, vai uzņēmuma politika sekmē sieviešu skaita palielināšanos amatos, kuros viņas līdz šim ir nepietiekoši pārstāvētas, un palīdz viņām realizēt savu potenciālu.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmumā pastāv politika, kas risina jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību mūsu uzņēmumā (Q1);
- 2) Mūsu uzņēmuma politikā ir skaidri noteikti mūsu uzņēmumā pieņemtie uzvedības, savstarpējās saziņas un izturēšanās standarti (Q2);
- 3) Darbinieki regulāri saņem skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku (Q3);
- 4) Mūsu uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos tiek regulāri pārskatīta, iesaistot uzņēmuma vadītājus un darbiniekus (Q4).

Attēls 3



Aplūkojot attēlu 3, redzams, ka apgalvojumam „Mūsu uzņēmumā pastāv politika, kas risina jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību mūsu uzņēmumā (Q1), piekrīt vai pilnībā piekrīt tikai 6,9% respondentu-vadītāju, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 42%%, savukārt atbildes “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” snieguši vairāk kā puse jeb 51,1% vadītāju.

Līdzīgas atbildes vadītāji ir snieguši, atbildot uz apgalvojumu, ka uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos tiek regulāri pārskatīta, iesaistot uzņēmuma vadītājus un darbiniekus (Q4). Gandrīz puse respondentu-vadītāju 48,9% snieguši atbildes “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 39,5% vadītāju un tikai 11,6% vadītāju ir atbildējuši, ka viņi piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

Vispozitīvāk „Politikas” blokā respondenti-vadītāji vērtējuši apgalvojumu, kas apliecina uzņēmuma politikā skaidri noteikti un pieņemti uzvedības, savstarpējās saziņas un izturēšanās standarti (Q2). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt krietni vairāk kā puse - 69,8% vadītāju, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 16,3% vadītāju un neitrālas atbildes - “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” snieguši 13,9% vadītāju.

Kopumā vairāk pozitīvi vērtējumi ir saistīti arī ar apgalvojumu, ka darbinieki regulāri saņem skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku (Q3). 60,6% vadītāji sniedz atbildes, ka piekrīt vai pilnībā piekrīt, savukārt, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 11,8% vadītāji un “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” izvēlējušies 27,9% vadītāji.

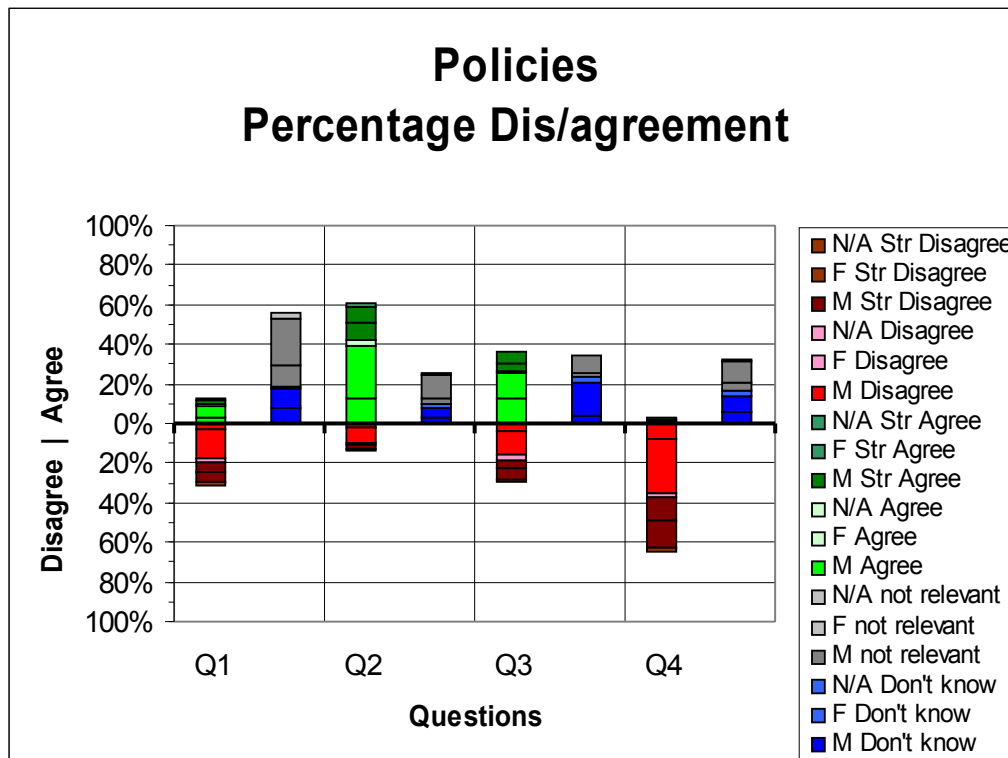
Analizējot respondentu viedokli vadītāju-sieviešu un vadītāju-vīriešu aspektā, vadītāji-vīrieši ir bijuši visos apgalvojumos kritiskāk noskaņoti un snieguši aptuveni uz pusi vairāk negatīvu atbilžu nekā vadītājas-sievietes, tomēr kopumā krasas viedokļu atšķirības nav vērojamas arī šajā jautājumu blokā.

Kopumā jāsecina, ka to, ka uzņēmuma politika sekmē sieviešu skaita palielināšanos amatos, kuros viņas līdz šim ir nepietiekoši pārstāvētas, un palīdz viņām realizēt savu potenciālu, pozitīvi vērtē gandrīz divas piektdaļas respondentu - vadītāju un aptuveni tikpat vadītāju izvēlas atbildēt neitrāli. Negatīvas atbildes ir snieguši nedaudz mazāk kā viena trešā daļa no vadītājiem.

Politikas blokā darbinieku anketās iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Esmu informēts par mūsu uzņēmuma politiku, kas risina jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību mūsu uzņēmumā (Q1);
- 2) Esmu informēts par uzņēmuma politiku, kas nosaka uzņēmumā pieņemtās uzvedības, savstarpējās saziņas un izturēšanās standartus (Q2);
- 3) Es regulāri saņemu skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku (Q3);
- 4) Man regulāri jautā viedokli par to, cik veiksmīgi dzimumu līdztiesības politika darbojas uzņēmuma praksē (Q4).

Attēls 4



Kā redzams 4.attēlā, apgalvojumam „Esmu informēts par mūsu uzņēmuma politiku, kas risina jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību mūsu uzņēmumā” (Q1) piekrīt vai pilnībā piekrīt tikai 12,8% respondentu-darbinieku, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 31,7% darbinieku un vairāk kā puse jeb 55,5% darbinieku atbildējuši “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Visvairāk pozitīvu atbilžu respondenti- darbinieki „Politikas” blokā snieguši, vērtējot apgalvojumu „Esmu informēts par uzņēmuma politiku, kas nosaka uzņēmumā pieņemtās uzvedības, savstarpējās saziņas un izturēšanās standartus (Q2). Piekrīt vai pilnībā piekrīt vairāk kā puse 60,4% darbinieku, bet 13,9% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, 25,7% darbinieku snieguši atbildes “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Atbildot uz apgalvojumu „Es regulāri saņemu skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku”(Q3) atbildes piekrīt vai pilnībā piekrīt snieguši 36,6% darbinieku, gandrīz trešā daļa 29,2% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam un 34,2% darbinieku ir atzīmējuši atbildes “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Analizējot respondentu-darbinieku atbildes apgalvojumam „Man regulāri jautā viedokli par to, cik veiksmīgi dzimumu līdztiesības politika darbojas uzņēmuma praksē” (Q4) redzams, ka tikai 3% no visiem respondentiem ir atbildējuši, ka viņi piekrīt vai pilnībā piekrīt, gandrīz trešā daļa 32,2% ir snieguši atbildes “nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, bet lielākā daļa 64,8% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā jāsecina, ka atbildot jautājumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmuma politika sekmē sieviešu skaita palielināšanos amatos, kuros viņas līdz šim ir nepietiekoši pārstāvētas, un palīdz viņām realizēt savu potenciālu, pozitīvas atbildes snieguši aptuveni divas piektdaļas darbinieku, kamēr nedaudz vairāk par vienu piekto daļu darbinieku nepiekrīt „Politikas” blokā izvirzītajiem apgalvojumiem un tuvu divām piektdaļām darbinieku ir izvēlējušies neitrālu nostāju.

Salīdzinot respondentu-vadītāju un respondentu-darbinieku atbildes, interesants šķiet vērojums, ka aptuveni divas trešdaļas vadītāju apliecina, ka darbinieki regulāri saņem skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku, tomēr tikai nedaudz vairāk par vienu trešo daļu darbinieku norāda, ka viņi šādu informāciju saņem. Šis jautājums ir mazāk saistīts ar dzimumu līdztiesības jautājumiem, bet norāda uz kopējām informācijas aprites problēmām Latvijas uzņēmumos, jo jautājuma formulējumā precīzi nebija norādīts, ka tas attiecas uz informāciju par dzimumu līdztiesības politiku. Tomēr netiešā veidā tas var norādīt, ka vadītājiem ne vienmēr ir precīzs viedoklis par uzņēmumā notiekošo, tai skaitā arī par dzimumu līdztiesības situāciju uzņēmumā. Atbildot uz citiem „Politikas” bloka jautājumiem, vadītāju un darbinieku sniegtajās atbildēs kopumā ir vērojamas līdzīgas tendences.

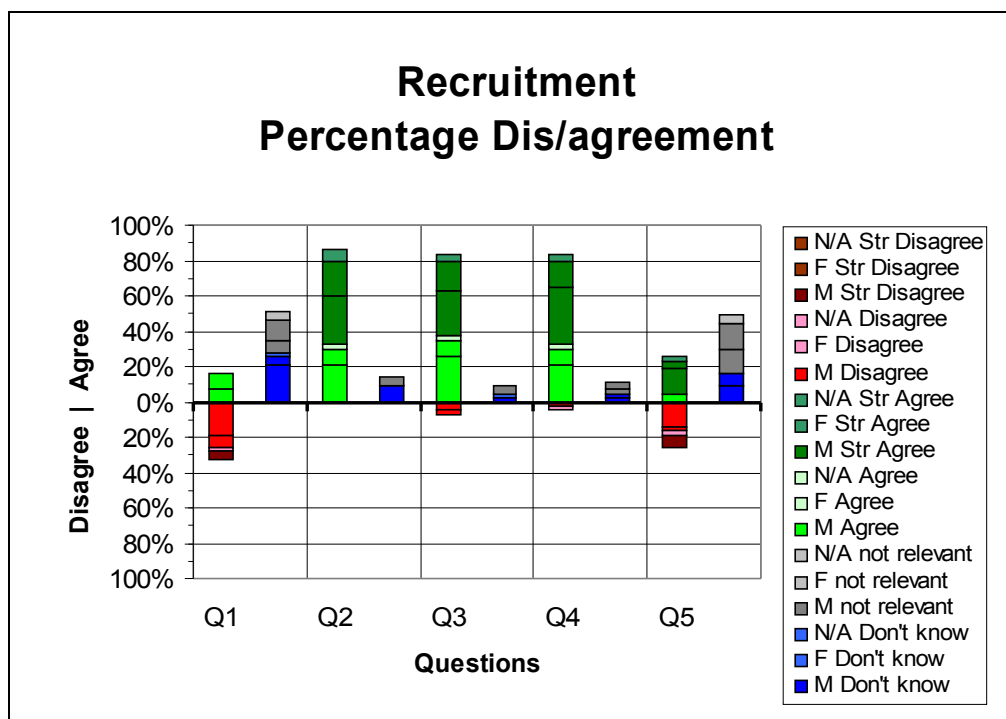
3. Darbinieku atlase un pieņemšana darbā

Jautājumu bloks "Atlase" gan vadītāju, gan darbinieku anketās dod iespēju noskaidrot vai darbinieku atlases un pieņemšanas darbā procedūras vērstas uz sieviešu nepietiekošas pārstāvniecības mazināšanu noteiktos amatos.

Atlases blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmums veic pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas (Q1);
- 2) Izvēloties darbiniekus, mūsu uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un prasmes (Q2);
- 3) Atlases process ir atklāts un balstīts uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem (Q3);
- 4) Nav šaubu, ka darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā pret sievietēm un vīriešiem izturas vienlīdzīgi (Q4);
- 5) Visi darbinieki, kas iesaistīti darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā, ir apmācīti dzimumu līdztiesības jautājumos (Q5).

Attēls 5



Aplūkojot attēlu 5, varam redzēt, ka tikai 16,3% respondentu no vadītāju vidus piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka uzņēmums veic pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas (Q1), 32,6% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt un nedaudz vairāk kā puse (51,1%) izvēlējušies atbildes "nezinu" un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Ievērojami liels skaits 86% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, kas apliecina, ka, izvēloties darbiniekus, viņu uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un prasmes (Q2); 14% viņu sniegtās atbildes ir "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, un nav tādu vadītāju, kas nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Apgalvojumam „Atlases process ir atklāts un balstīts uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem” (Q3) piekrīt vai pilnībā piekrīt 83,7% respondentu-vadītāju un salīdzinoši neliels skaits, kas veido 7% no vadītājiem, ir atbildējuši, ka viņi nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, un 14% ir izvēlējušies atbildēt "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

Aplūkojot respondentu-vadītāju atbildes „Atlases” bloka apgalvojumam „Nav šaubu, ka darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā pret sievietēm un vīriešiem izturas vienlīdzīgi (Q4), varam secināt, ka lielākā daļa 83,8% vadītāju piekrīt šim apgalvojumam, sniedzot atbildes „piekrītu” vai „pilnībā piekrītu”, 4,6% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam un 11,6% nezina vai uzskata, ka šis jautājums neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

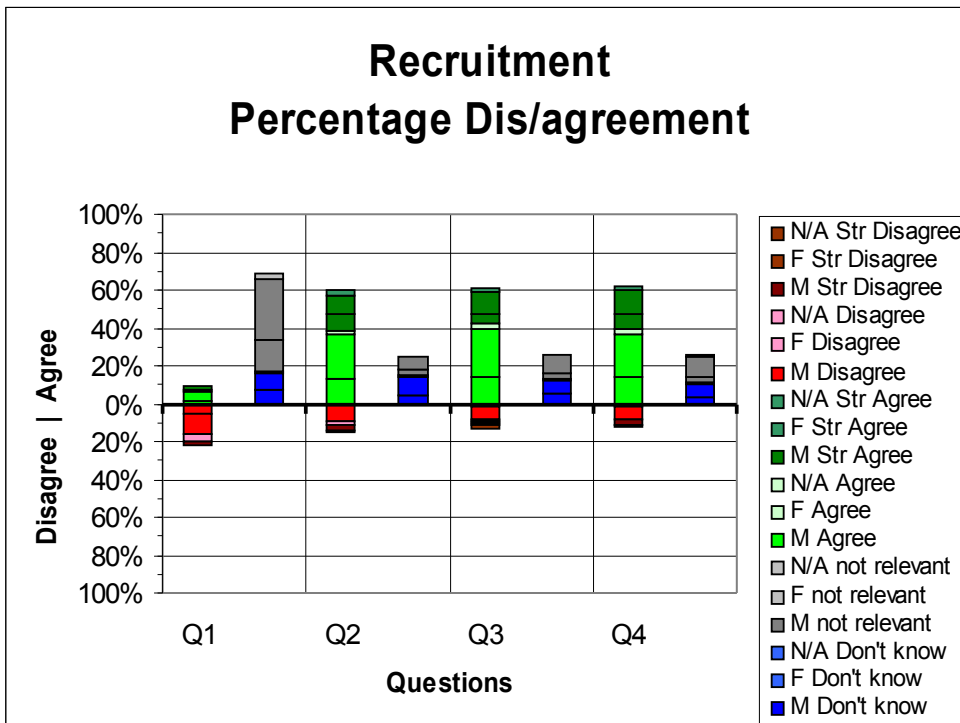
Nedaudz vairāk kā ceturtā daļa 25,6% respondentu-vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka visi darbinieki, kas iesaistīti darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā, ir apmācīti dzimumu līdztiesības jautājumos (Q5); gandrīz tāds pats skaits 25,4% vadītāju ir snieguši atbildes, ka nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam un gandrīz puse 49% vadītāju izvēlējušies atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. No iepriekš minētā ir jāsecina, ka kopumā liela daļa darbinieku-atlases speciālistu dzimumu līdztiesības jautājumos nav apmācīti, kā arī vadītāji nav īpaši informēti par šo ar dzimumu līdztiesību saistīto darbinieku atlases aspektu.

Kopumā analizējot respondentu-vadītāju atbildes „Atlases blokā”, varam redzēt, ka uz jautājumiem, kas dod iespēju noskaidrot, vai darbinieku atlases un pieņemšanas darbā procedūras ir vērstas uz sieviešu nepietiekošas pārstāvniecības mazināšanu noteiktos amatos, pozitīvas atbildes ir snieguši gandrīz divas trešdaļas vadītāju. Aptuveni viena desmitā daļa vadītāju nepiekrīt šajā jautājumu blokā izvirzītajiem jautājumiem, savukārt nedaudz vairāk kā viena ceturtā daļa no visiem respondentiem-vadītājiem ir snieguši neitrālas atbildes.

Atlases blokā darbinieku anketās iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmums veic pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas (Q1);
- 2) Es uzskatu, ka, izvēloties darbiniekus, mūsu uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un prasmes (Q2);
- 3) Man ir skaidrs, ka mūsu uzņēmums veic darbinieku izvēli, pamatojoties uz to, cik labi viņi spēj veikt konkrēto darbu (Q3);
- 4) Es uzskatu, ka darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā pret sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīga attieksme (Q4).

Attēls 6



Kā redzams attēlā 6, apgalvojumam, ka uzņēmums veic pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas (Q1), piekrīt vai pilnībā piekrīt tikai 9% respondentu-darbinieku, 23,2% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam un krietni vairāk kā puse 67,8% ir izvēlējušies atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Apgalvojumam, ka, izvēloties darbiniekus, uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un prasmes (Q2), piekrīt vai pilnībā piekrīt 60% respondentu-vadītāju, bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 15,2% darbinieku, savukārt atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” izvēlējušies 24,8% darbinieku.

Sniedzot vērtējumu apgalvojumam „Man ir skaidrs, ka uzņēmums veic darbinieku izvēli, pamatojoties uz to, cik labi viņi spēj veikt konkrēto darbu” (Q3), 61,4% respondenti-darbinieki ir snieguši atbildes piekrīt vai pilnībā piekrīt, 12,9% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, bet gandrīz ceturtdaļa 24,8% darbinieku nezina vai uzskata, ka šis jautājums neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Saistībā ar diviem iepriekšējiem apgalvojumiem līdzīgas atbilžu tendences vērojamas arī saistībā ar apgalvojumu, ka darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā pret sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīga attieksme (Q4). 62,5% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, bet 10,7% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, kamēr 26,8% darbinieki ir izvēlējušies atbildes "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā analizējot darbinieku atbildes jautājumu blokā „Atlase”, kas ļauj noskaidrot vai darbinieku atlases un pieņemšanas darbā procedūras vērstas uz sieviešu nepietiekošas pārstāvniecības mazināšanu noteiktos amatos, pozitīvas atbildes ir snieguši vairāk kā divas piektdaļas darbinieku, nedaudz vairāk kā desmitā daļa darbinieku ir snieguši noliedzošas atbildes un aptuveni trešā daļa darbinieku ir atbildējuši "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā vairāk kā četras piektdaļas vadītāju un divas trešdaļas darbinieku uzskata, ka, izvēloties darbiniekus, uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un iemaņas, atlases process ir atklāts un balstīts uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem, kā arī atlases procesā pret sievietēm un vīriešiem izturas vienlīdzīgi. Tomēr gan no vadītāju, gan darbinieku atbildēm ir jāsecina, ka uzņēmumos netiek veikti vai maz tiek veikti pasākumi, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas. Tas var norādīt gan uz to, ka šobrīd nav vēlēšanās, gan arī uz to, ka nav nepieciešamības veikt šādus pasākumus - iespējams, ka dzimumu disproporcija dažādos amatos uzņēmumos, kas piedalījās aptaujā, šobrīd ir maz izteikta.

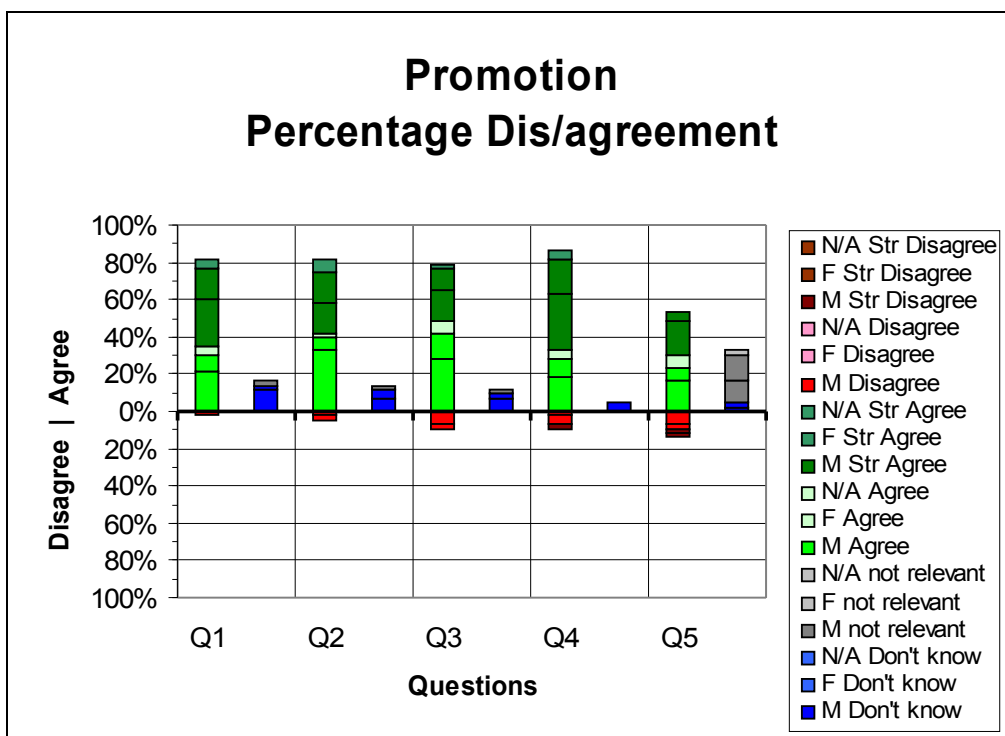
4. Karjeras izaugsme un darba samaksa.

Jautājumu bloks „Izaugsme” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai uzņēmumā strādājošajām sievietēm ir vienlīdzīgas iespējas veidot karjeru un saņemt līdzvērtīgu samaksu par līdzvērtīgu darbu.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmumā sievietes tikpat lielā mērā kā vīrieši tiek iedrošinātas kandidēt uz augstākiem amatiem (Q1);
- 2) Pret sievietēm, kas kandidē uz augstākiem amatiem mūsu uzņēmumā, izturas tāpat kā pret vīriešiem (Q2);
- 3) Paaugstināšana amatā mūsu uzņēmumā ir atklāta un balstīta uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem (Q3);
- 4) Paaugstinot darbiniekus amatā, mūsu uzņēmumā tiek augstu vērtēta dažāda pieredze un prasmes (Q4);
- 5) Vīrieši un sievietes, kuri mūsu uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, ar līdzīgu pieredzi un prasmēm, saņem vienādu darba samaksu (Q5).

Attēls 7



Kā redzams attēlā 7, apgalvojumam, ka uzņēmumā sievietes tikpat lielā mērā kā vīrieši tiek iedrošinātas kandidēt uz augstākiem amatiem (Q1), piekrīt vai pilnībā piekrīt 81,5% respondentu-vadītāju un tikai 2,3% vadītāju ir atbildējuši, ka nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, bet 16,2% vadītāju izvēlējušies atbildi „nezinu” vai uzskata, ka šis apgalvojums neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

Piekrīt vai pilnībā piekrīt arī 81,5% vadītāju apgalvojumam, ka pret sievietēm, kas kandidē uz augstākiem amatiem uzņēmumā, izturas tāpat kā pret vīriešiem (Q2), šim apgalvojumam nepiekrīt 4,5% vadītāju un 14% ir izvēlējušies atbildes "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Apgalvojumam, ka paaugstināšana amatā uzņēmumā ir atklāta un balstīta uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem (Q3), piekrīt vai pilnībā piekrīt 79,1% respondenti-vadītāji, bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 9,3% vadītāju, savukārt 11,6% vadītāju atbildējuši "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Visvairāk pozitīvu atbilžu - „piekrītu” vai „pilnībā piekrītu” - 86,7% vadītāji šajā jautājumu blokā ir snieguši saistībā ar apgalvojumu „Paaugstinot darbiniekus amatā, mūsu uzņēmumā tiek augstu vērtēta dažāda pieredze un prasmes” (Q4), tikai 4,7% vadītāju ir atbildējuši "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” un 9,3% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

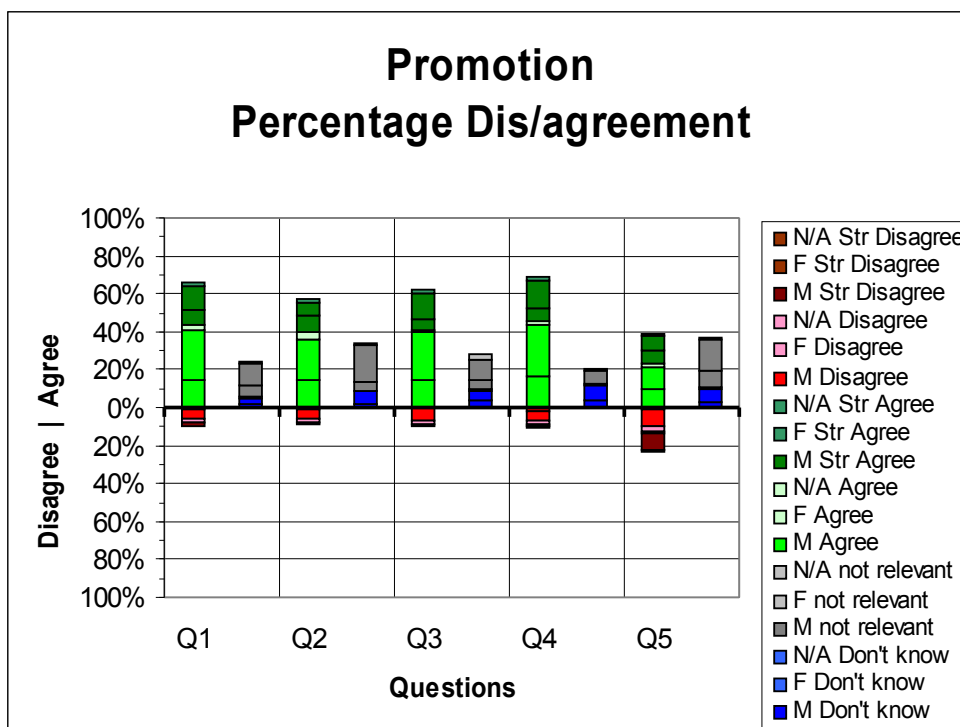
Visaugstāko nepiekrītu vai pilnībā nepiekrītu atbilžu skaitu jautājumu blokā „Izaugsme” 13,9% vadītāju ir snieguši saistībā ar apgalvojumu „Vīrieši un sievietes, kuri mūsu uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, ar līdzīgu pieredzi un prasmēm, saņem vienādu darba samaksu” (Q5), nedaudz vairāk par pusi 53,6% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, kamēr 32,5% vadītāju ir atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Kopumā aplūkojot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Izaugsme”, jāsecina, ka vairāk kā trīs ceturtdaļas vadītāju ir snieguši pozitīvas atbildes apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmumā strādājošajām sievietēm ir vienlīdzīgas iespējas veidot karjeru un saņemt līdzvērtīgu samaksu par līdzvērtīgu darbu. Mazāk kā viena desmitā daļa no vadītāju sniegtajām atbildēm ir noliedzošas, un nedaudz vairāk par vienu desmito daļu vadītāju sniegtās atbildes ir neitrālas.

Blokā „Izaugsme” darbinieku anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Es uzskatu, ka mūsu uzņēmumā sievietes tikpat lielā mērā kā vīrieši tiek aicinātas kandidēt uz augstākiem amatiem (Q1);
- 2) Ja es nolemtu kandidēt uz augstāku amatu, es domāju, ka pret mani izturētos tāpat kā pret otra dzimuma kandidātu (Q2);
- 3) Es zinu, ka mūsu uzņēmumā darbiniekus paaugstina amatā, vadoties no tā, cik labi viņi spēj veikt attiecīgo darbu (Q3);
- 4) Es uzskatu, ka, paaugstinot darbiniekus amatā, mūsu uzņēmumā augstu tiek vērtēta dažāda pieredze un prasmes (Q4);
- 5) Es uzskatu, ka vīrieši un sievietes, kuri mūsu uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, saņem vienādu darba samaksu (Q5).

Attēls 8



Aplūkojot attēlu 8, redzam, ka apgalvojumam „Es uzskatu, ka mūsu uzņēmumā sievietes tikpat lielā mērā kā vīrieši tiek aicinātas kandidēt uz augstākiem amatiem” (Q1), piekrīt vai pilnībā piekrīt 66,4% respondentu-

darbinieku, 9,3% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam un gandrīz ceturta daļa 24,3% darbinieku ir izvēlējušies atbildes "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Apgalvojumam „Ja es nolemtu kandidēt uz augstāku amatu, es domāju, ka pret mani izturētos tāpat kā pret otra dzimuma kandidātu” (Q2) , piekrīt vai pilnībā piekrīt vairāk kā puse 56,5% darbinieku, bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 9,3% , savukārt 34,2% darbinieku ir atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Lielākā daļa darbinieku 62,4% piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka uzņēmumā darbiniekus paaugstina amatā, vadoties no tā, cik labi viņi spēj veikt attiecīgo darbu (Q3), atbildes "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” snieguši 27,7% respondenti un gandrīz desmitā daļa 9,9% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Apgalvojumam „Es uzskatu, ka, paaugstinot darbiniekus amatā, mūsu uzņēmumā augstu tiek vērtēta dažāda pieredze un prasmes” (Q4) piekrīt vai pilnībā piekrīt 69,3% respondentu-darbinieku, bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 10,5% darbinieku. Aptuveni piektā daļa darbinieku ir izvēlējušies atbildes "nezinu" vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Visvairāk noliedzozo atbilžu jautājumu blokā „Izaugsme” darbinieki izteikuši sakarā ar apgalvojumu „Es uzskatu, ka vīrieši un sievietes, kuri mūsu uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, saņem vienādu darba samaksu” (Q5). Šim apgalvojumam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt aptuveni ceturta daļa 24,6% respondentu. Apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 38,3% vadītāju, bet 37,1% darbinieku ir atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Salīdzinot darbinieku-vīriešu un darbinieku-sieviešu sniegtās atbildes, jāatzīmē, ka jautājumu blokā „Izaugsme” vērojams lielāks negatīvo atbilžu īpatsvars, kuras sniegušas sievietes, ja aplūko visus šā bloka jautājumus kopumā. Viskrasāk šī atšķirība redzama apgalvojumā, ka vīrieši un sievietes, kuri uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, saņem vienādu darba samaksu. 17,8% sieviešu un tikai 2,5% vīriešu, kā arī 4% no respondentiem, kuri nav minējuši savu dzimumu, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, šim apgalvojumam. Šīs tendences tomēr norāda, ka uzņēmumu ikdienas darbā iezīmējas dzimumu līdztiesības neievērošanas problēmas, jo īpaši tas, ka par vienu un tā paša darba veikšanu ir atšķirīga darba samaksa vīriešiem un sievietēm.

Kopumā analizējot darbinieku sniegtās atbildes jautājumu blokā „Izaugsme”, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmumā strādājošajām sievietēm ir vienlīdzīgas iespējas veidot karjeru un saņemt līdzvērtīgu samaksu par līdzvērtīgu darbu, redzams, ka vairāk kā puse darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes, negatīvas atbildes ir devuši nedaudz vairāk kā desmitā daļa, bet neitrāli atbildējuši aptuveni trešā daļa no respondentiem.

Kopumā atšķirīgās respondentu grupas - gan Latvijas uzņēmumu vadītāji, gan arī to darbinieki - ir pozitīvi noskaņoti pret karjeras izaugsmi un darba samaksu dzimumu līdztiesības kontekstā. Nedaudz pozitīvāk noskaņoti ir bijuši vadītāji - trīs ceturtdaļas no respondentiem ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr pozitīvi atbildējuši nedaudz vairāk kā puse darbinieku. Salīdzinoši darbinieki ir snieguši nedaudz vairāk noliedzozo atbildes uz visiem jautājumu bloka „Izaugsme” apgalvojumiem nekā vadītāji.

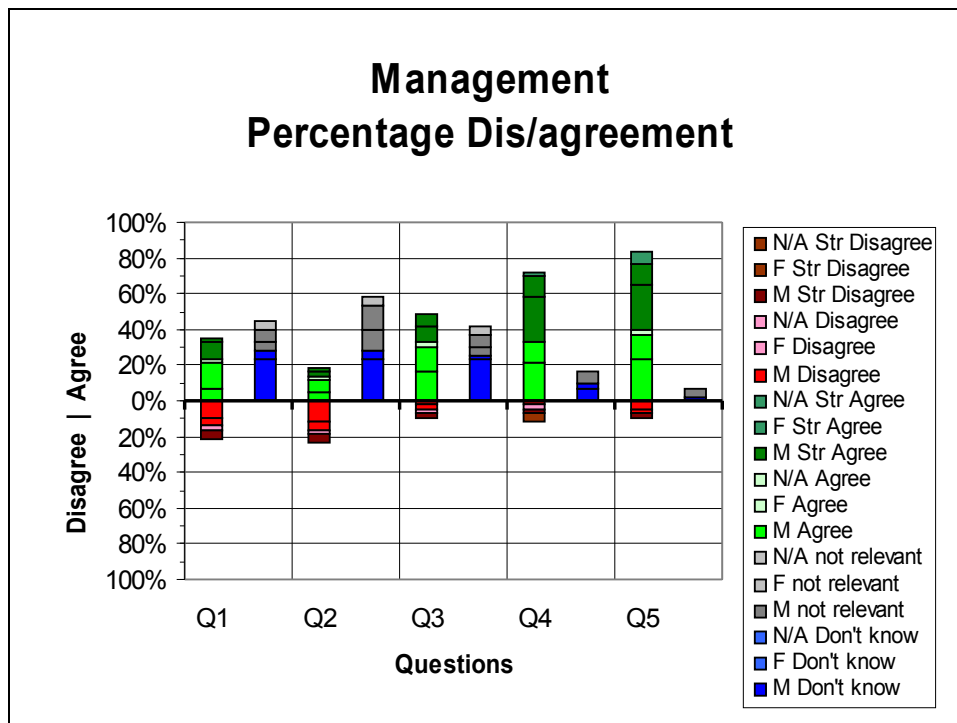
5. Vadības apņemšanās.

Jautājumu bloks „Vadība” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Vadītāji uzņemas vadošo lomu, lai uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika tiek efektīvi īstenota (Q1);
- 2) Vadītāji atvēl nepieciešamos resursus (finanses, cilvēku resursi, tehniskie resursi u.tml.) dzimumu līdztiesības īstenošanai (Q2);
- 3) Vadītāji ar personīgo piemēru veicina dzimumu līdztiesību (piem., izvēloties elastīgu darba laiku, izmantojot bērnu kopšanas atvaļinājumu) (Q3);
- 4) Vadītāji paši negatīvi vai aizvainojoši neizsakās par sievietēm, tādējādi ar personīgo piemēru veicinot dzimumu līdztiesību (Q4);
- 5) Darbinieki tiek iesaistīti jaunos projektos pēc skaidri noteiktiem kritērijiem un ņemot vērā katra profesionālās spējas (Q5).

Attēls 9



Kā redzams 9. attēlā, apgalvojumam, ka vadītāji uzņemas vadošo lomu, lai uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika tiek efektīvi īstenota (Q1), piekrīt vai pilnībā piekrīt 37,7% vadītāju, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 21% un 44,3% vadītāju ir izvēlējušies atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Vēl kritiskāki vadītāji ir bijuši, izvērtējot apgalvojumu “Vadītāji atvēl nepieciešamos resursus (finanses, cilvēku resursi, tehniskie resursi u.tml.) dzimumu līdztiesības īstenošanai” (Q2). Tikai 18,5% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, kamēr 23,2% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, un lielākā daļa 58,3% vadītāju ir atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Gandrīz puse 48,9% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka vadītāji ar personīgo piemēru veicina dzimumu līdztiesību (piem., izvēloties elastīgu darba laiku, izmantojot bērnu kopšanas atvaļinājumu) (Q3), un 42% vadītāju atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu, bet šim apgalvojumam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 9,2% respondentu.

Salīdzinot ar iepriekšējiem apgalvojumiem, vadītāji ir bijuši daudz optimistiskāki, jo 69,7% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka vadītāji paši negatīvi vai aizvainojoši neizsakās par sievietēm, tādējādi ar personīgo piemēru veicinot dzimumu līdztiesību (Q4), tomēr 12,8% respondentu šim apgalvojumam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt un 17,5% no respondentiem-vadītājiem ir izvēlējušies atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Visvairāk apstiprinošu atbilžu vadītāji ir snieguši, apstiprinot apgalvojumu, ka darbinieki tiek iesaistīti jaunos projektos pēc skaidri noteiktiem kritērijiem un ņemot vērā katra profesionālās spējas (Q5). 83,7% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, bet 9,3% vadītāju tam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, kamēr 7% respondentu ir atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Kopumā vērtējot vadītāju sniegtās atbildes uz jautājumu bloka „Vadība” apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, varam secināt, ka nedaudz vairāk kā puse vadītāju ir snieguši pozitīvas atbildes un viena trešā daļa ir pauduši neitrālu

attieksmi, kamēr nedaudz vairāk kā desmitā daļa vadītāju ir parādījuši kritisku nostāju, esot negatīvi savos vērtējumos.

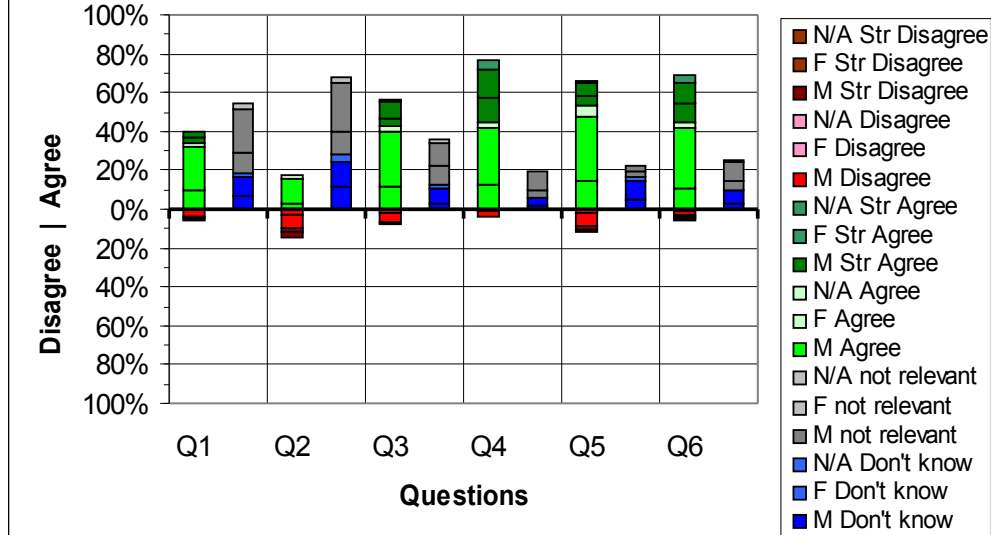
Jāatzīmē, ka līdzīgi kā iepriekšējos jautājumu blokos arī šajā nav vērojamas krasas atšķirības, vērtējot vadītāju-vīriešu un vadītāju-sieviešu sniegtās atbildes.

Vadības blokā darbinieku anketās iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mans vadītājs rūpējas par to, lai uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika tiek īstenota praksē un tiek nodrošināta vienlīdzīga izturēšanās pret sievietēm (piem., nodrošinot, lai visi darbinieki ievēro uzņēmuma politiku šajā jautājumā) (Q1);
- 2) Mans vadītājs palīdz darbiniekiem saprast, kāpēc mūsu uzņēmumā ir svarīga dzimumu līdztiesība (Q2);
- 3) Mans vadītājs ar personīgo piemēru veicina dzimumu līdztiesību (piem., izvēloties elastīgu darba laiku, izmantojot bērnu kopšanas atvaļinājumu) (Q3);
- 4) Mans vadītājs nekad neizsakās negatīvi vai aizvainojoši par sievietēm (Q4);
- 5) Man ir skaidrs, kā notiek darbu sadale, un ka tā tiek veikta, ņemot vērā katra profesionālās spējas (Q5);
- 6) Es uzskatu, ka mans vadītājs cenšas vienādi izturēties pret sievietēm un vīriešiem (Q6).

Attēls 10

Management Percentage Dis/agreement



Aplūkojot attēlu 10, redzams, ka apgalvojumam „Mans vadītājs rūpējas par to, lai uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika tiek īstenota praksē un tiek nodrošināta vienlīdzīga izturēšanās pret sievietēm (piem., nodrošinot, lai visi darbinieki ievēro uzņēmuma politiku šajā jautājumā)” (Q1) piekrīt vai pilnībā piekrīt 40,2% darbinieku, bet lielākā daļa 54,5% ir izvēlējušies atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Daudz kritiskāk darbinieki ir vērtējuši apgalvojumu „Mans vadītājs palīdz darbiniekiem saprast, kāpēc mūsu uzņēmumā ir svarīga dzimumu līdztiesība (Q2). Tikai 17,6% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, kamēr lielākā daļa respondentu ir atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu, un šim apgalvojumam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 13,9% darbinieku.

Vairāk kā puse 56,3% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka viņu vadītājs ar personīgo piemēru veicina dzimumu līdztiesību (piem., izvēloties elastīgu darba laiku, izmantojot bērnu kopšanas atvaļinājumu) (Q3) un tikai 7,5% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, bet 36,2% ir izvēlējušies kādu no atbildēm: „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Vispozitīvāk “Vadības” jautājumu blokā respondenti-darbinieki vērtē apgalvojumu „Mans vadītājs nekad neizsakās negatīvi vai aizvainojoši par sievietēm” (Q4). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt vairāk kā trīs ceturtdaļas jeb 76,6% vadītāju, bet 4,5% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, un 18,9% respondentu ir izvēlējušies atbildēt “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Apgalvojumam “Man ir skaidrs, kā notiek darbu sadale, un ka tā tiek veikta, ņemot vērā katra profesionālās spējas” (Q5) piekrīt vai pilnībā piekrīt 66,2% darbinieku, bet 10,9% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, savukārt 22,9% darbinieku ir izvēlējušies atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

69,2% darbinieku uzskata, ka viņu vadītājs cenšas vienādi izturēties pret sievietēm un vīriešiem (Q6), piekrītot vai pilnīgi piekrītot šim apgalvojumam, un tikai 5,5% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 25,3% no visiem respondentiem-darbiniekiem izvēlējušies atbildēt izvairīgi, atzīmējot, ka viņi nezina vai ka tas neattiecas uz viņu darbu vai uzņēmumu.

Kopumā vērtējot darbinieku atbildes uz jautājumu bloka „Vadība” apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, redzams, ka vairāk kā puse darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes un mazāk par vienu desmito daļu darbinieku uz šiem apgalvojumiem ir atbildējuši negatīvi, kamēr pārējie, kas veido gandrīz divas piektdaļas no respondentiem, ir bijuši izvairīgi paužot neitrālu nostāju.

Salīdzinot vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes uz apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, ir vērojamas līdzīgas tendences. To parāda līdzīgi augstais pozitīvo atbilžu skaits abās respondentu grupās uz apgalvojumiem, kas attiecas uz to, ka vadītāji negatīvi vai aizvainojoši neizsakās par sievietēm. Pozitīvas atbildes uz šo apgalvojumu snieguši aptuveni trīs ceturtdaļas vadītāju (Q4 attēls 9) un vēl vairāk - aptuveni četras piektdaļas - darbinieku (Q4 attēls 10). Arī uz apgalvojumiem, ka darbinieki tiek iesaistīti jaunos projektos pēc skaidri noteiktiem kritērijiem, ņemot vērā katra profesionālās spējas, pozitīvas atbildes snieguši vairāk kā divas piektdaļas vadītāju (Q5, attēls 9), un uz to, ka darbiniekiem ir skaidrs, kā notiek darbu sadale un ka tā tiek veikta, ņemot vērā katra profesionālās spējas, pozitīvi ir atbildējuši vairāk kā divas trešdaļas darbinieku (Q5, attēls 9).

Līdzības atbilžu tendencēs abās respondentu grupās ir vērojamas saistībā ar apgalvojumiem par to, vai vadītāji uzņemas vadošo lomu, lai uzņēmumu dzimumu līdztiesības politika tiktu efektīvi īstenota. Aptuveni viena trešā daļa vadītāju (Q1, attēls 9) un divas piektdaļas darbinieku (Q1, attēls 10) izvēlējušie pozitīvus apgalvojumus uz šiem jautājumiem, tomēr vairāk kā puse darbinieku un vairāk kā divas piektdaļas vadītāju ir atbildējuši neitrāli. Salīdzinoši vadītāji ir bijuši kritiskāki, atbildot uz šo apgalvojumu, un vairāk kā viena piektdaļa ir snieguši negatīvas atbildes, kamēr tikai apmēram 5% darbinieku ir pauduši negatīvu nostāju šajā jautājumā.

Augstākais negatīvo atbilžu skaits, kas tuvojas vienai ceturtdaļai, un augstākais neitrālo atbilžu skaits, kas veido vairāk kā pusi šajā jautājumu blokā vadītājiem, saistīts ar apgalvojumu, ka vadītāji atvēl nepieciešamos resursus (finanses, cilvēku resursi, tehniskie resursi u.tml.) dzimumu līdztiesības īstenošanai (Q2), skat. attēlu 9. Tāpat līdzīgi arī darbinieki ir kritiski vai izvairīgi vērtējuši apgalvojumu, ka viņu vadītājs palīdz darbiniekiem saprast, kāpēc uzņēmumā ir svarīga dzimumu līdztiesība (Q2) skat. attēlu 10. Nedaudz mazāk kā viena piektdaļa no visām darbinieku atbildēm ir pozitīvas, kamēr lielākā daļa - vairāk kā divas trešdaļas - darbinieku ir snieguši atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Vairāk kā viena desmitā daļa darbinieku pauduši negatīvu nostāju. Šīs tendence var liecināt gan par dzimumu līdztiesības politikas trūkumu lielākajā daļā uzņēmumu, gan arī par to, ka šobrīd vadītāji nepievērš īpašu uzmanību dzimumu līdztiesības aspektu popularizēšanai, iespējams, tādēļ, ka vadītāji nesaskata šī jautājuma nozīmību uzņēmuma veiksmīgas darbības nodrošināšanā. Rezultāti var arī norādīt uz to, ka vadītāji paši līdz šim ir maz domājuši par to, ka dzimumu līdztiesības politikas ievērošana attiecas arī uz viņu kā vadītāju darbu ikdienā.

6. Uzņēmuma politikas īstenošana.

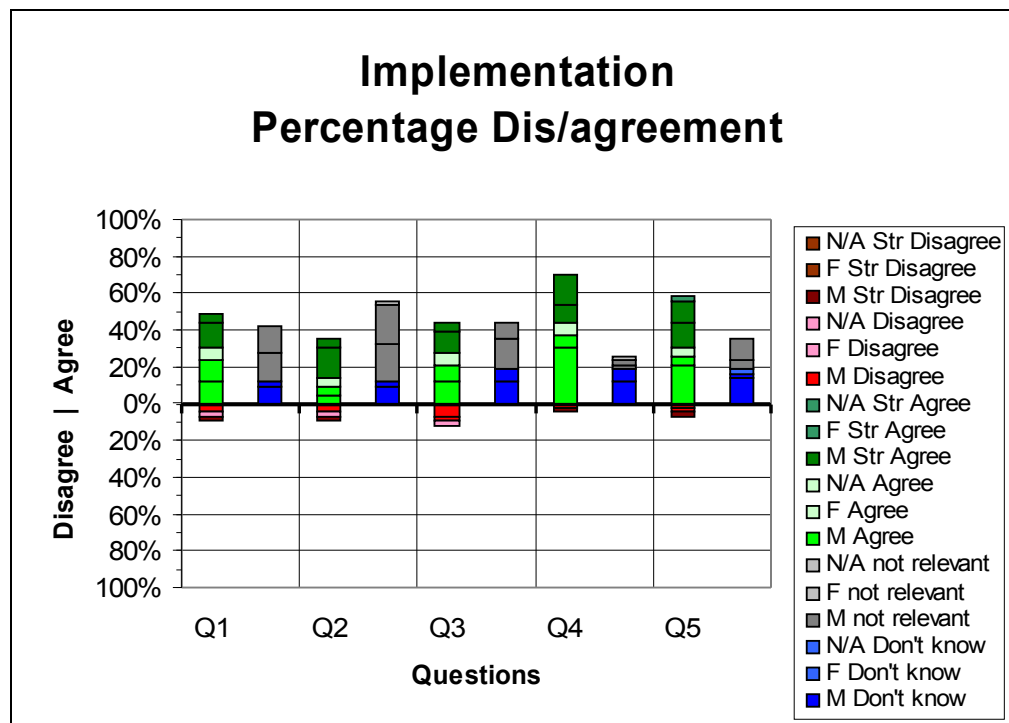
Jautājumu bloks „Ieviešana” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot, vai uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos darbojas praksē.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Domstarpības par dzimumu līdztiesības jautājumiem (piem., aizskaroši izteikumi, viedokļi par bērnu kopšanas atvaļinājumu) starp strādājošajiem tiek identificētas un nekavējoties atrisinātas (Q1);

- 2) Vadītāji efektīvi risina situācijas, saņemot sūdzības par uzmākšanos, agresivitāti vai aizskarošu izturēšanos attiekmē pret sievietēm (Q2);
- 3) Vadītāji atklāti nostājas pret izturēšanos un komentāriem, kas pauž aizspriedumus attiekmē pret sievietēm (Q3);
- 4) Uzņēmumā atbalsta un atbilstoši nodrošina elastīgas darba organizācijas formas (piem., elastīgs vai nepilna laika darbs, aizvietošana uz laiku, darbs no mājām, iespēja izmantot bezalgas atvaļinājumu), ņemot vērā darbinieku profesionālās un privātās dzīves vajadzības (Q4);
- 5) Mūsu uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos palīdz lēmumu pieņemšanā ikdienas darbā (piemēram, uzklausat abu dzimumu pārstāvju viedokli par smēķēšanas vietu ierīkošanu uzņēmuma teritorijā) (Q5).

Attēls 11



Aplūkojot attēlu 11, varam secināt, ka, atbildot uz apgalvojumu par to, vai domstarpības par dzimumu līdztiesības jautājumiem (piem., aizskaroši izteikumi, viedokļi par bērnu kopšanas atvaļinājumu) starp strādājošajiem tiek identificētas un nekavējoties atrisinātas (Q1), respondentu-vadītāju domas dalās, jo gandrīz puse (48,9%) vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, bet 41,8% ir atbildējuši „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu. 9,3% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Vēl mazāk pozitīvo atbilžu - „piekrītu” vai „pilnībā piekrītu” 36,1% - un vēl vairāk atbilžu „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” 54,4% saistītas ar apgalvojumu „Vadītāji efektīvi risina situācijas, saņemot sūdzības par uzmākšanos, agresivitāti vai aizskarošu izturēšanos attiekmē pret sievietēm” (Q2); tāpat kā saistībā ar iepriekšējo apgalvojumu, šim apgalvojumam nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 9,5% vadītāju.

44,2% respondentu-vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka „Vadītāji atklāti nostājas pret izturēšanos un komentāriem, kas pauž aizspriedumus attiekmē pret sievietēm” (Q3), tikpat 44,2% vadītāju ir atbildējuši „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, bet 11,6% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Ievērojami pozitīvāku nostāju respondenti-vadītāji ir pauduši saistībā ar apgalvojumu, ka uzņēmumā atbalsta un atbilstoši nodrošina elastīgas darba organizācijas formas (piem., elastīgs vai nepilna laika darbs,

aizvietošana uz laiku, darbs no mājām, iespēja izmantot bezalgas atvaļinājumu), ņemot vērā darbinieku profesionālās un privātās dzīves vajadzības (Q4); 69,9% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, un nedaudz vairāk kā ceturtdaļa no respondentiem atbildējuši „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Tikai 4,6% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Vairāk kā puse 58,2% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos palīdz lēmumu pieņemšanā ikdienas darbā (piemēram, uzklusot abu dzimumu pārstāvju viedokli par smēķēšanas vietu ierīkošanu uzņēmuma teritorijā) (Q5), bet atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” snieguši 34,9% respondentu. 6,9% vadītāju ir bijuši kritiski noskaņoti un nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes saistībā ar apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos darbojas praksē, redzams, ka vairāk kā puse vadītāju ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr nedaudz mazāk kā desmitā daļa vadītāju uz šiem apgalvojumiem ir atbildējuši negatīvi, bet divas piektdaļas vadītāju ir izvēlējušies neitrālas atbildes.

Ieviešanas blokā darbinieku anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

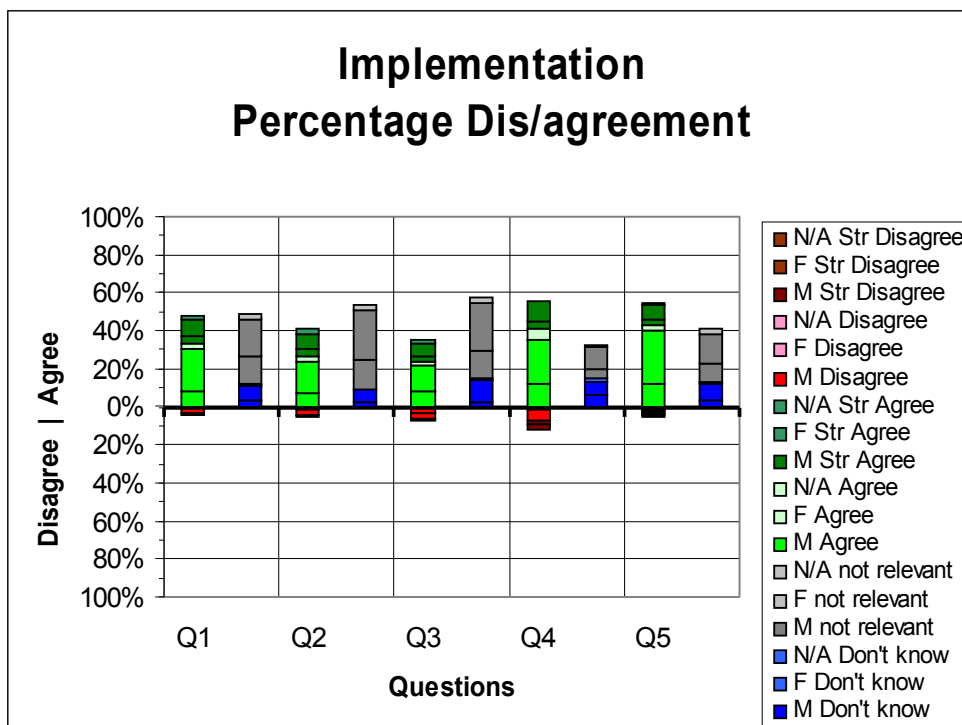
- 1) Domstarpības par dzimumu līdztiesības jautājumiem (piem., aizskaroši izteikumi, viedokļi par bērnu kopšanas atvaļinājumu) starp strādājošajiem manā nodaļā tiek nekavējoties atrisinātas (Q1);
- 2) Es uzskatu, ka mans vadītājs efektīvi risina situācijas, saņemot sūdzības par uzmākšanos, agresivitāti vai aizskarošu izturēšanos attieksmē pret sievietēm (Q2);
- 3) Mans vadītājs atklāti nostājas pret izturēšanos un komentāriem, kas pauž aizspriedumus attieksmē pret sievietēm (Q3);

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

4) Ja es izlemtu lūgt iespēju strādāt nepilnu vai elastīgu darba laiku, domāju, ka mans vadītājs to atbalstītu.

5) Esmu pārliecinājies/-usies, ka mūsu uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos palīdz ikdienas darbā. (piemēram, uzklusot abu dzimumu pārstāvju viedokli par smēķēšanas vietu ierīkošanu uzņēmuma teritorijā).

Attēls 12



Attēlā 12, redzams, ka līdzīgi kā vadītājiem arī darbiniekiem domas dalās saistībā ar apgalvojumu, ka domstarpības par dzimumu līdztiesības jautājumiem (piem., aizskaroši izteikumi, viedokļi par bērnu kopšanas atvaļinājumu) starp strādājošajiem manā nodaļā tiek nekavējoties atrisinātas (Q1); nedaudz mazāk kā puse 47,9% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, tomēr 48,9% darbinieku ir atbildējuši „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, kamēr 3,5% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Apgalvojumam „Es uzskatu, ka mans vadītājs efektīvi risina situācijas, saņemot sūdzības par uzmākšanos, agresivitāti vai aizskarošu izturēšanos attiekmē pret sievietēm” (Q2) piekrīt vai pilnībā piekrīt 41,1% darbinieku, tomēr vairāk kā puse no respondentiem izvēlējušies neitrālu nostāju, atbildot „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 5% no darbiniekiem nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Visaugstākais neitrālu atbilžu skaits jautājumu blokā „Ieviešana” saistīts ar apgalvojumu „Mans vadītājs atklāti nostājas pret izturēšanos un komentāriem, kas pauž aizspriedumus attiekmē pret sievietēm” (Q3). 58% darbinieku ir izvēlējušies atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, kamēr 35,5% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, bet 6,5% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt.

Vairāk kā puse 55,5% darbinieku piekrīt apgalvojumam „Ja es izlemtu lūgt iespēju strādāt nepilnu vai elastīgu darba laiku, domāju, ka mans vadītājs to atbalstītu”, tomēr 11,8% darbinieku nav par to pārliecināti, sniedzot atbildes, ka viņi nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Nepārliecināto nostāju šajā jautājumā

pauduši arī 32,7% respondentu-darbinieku, kuri ir izvēlējušies atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Līdzīgi kā vadītāju vērtējumos, visvairāk darbinieku 54,3% sniegtās pozitīvās atbildes - „piekrītu” vai „pilnībā piekrītu” - šajā jautājumu blokā saistītas ar apgalvojumu, ka uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos palīdz ikdienas darbā (piemēram, uzklusot abu dzimumu pārstāvju viedokli par smēķēšanas vietu ierīkošanu uzņēmuma teritorijā), bet 5% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 40,9% respondentu ir atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā gandrīz puse darbinieki, atbildot uz jautājumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos darbojas praksē, ir snieguši pozitīvas atbildes, un aptuveni tikpat no visām darbinieku sniegtajām atbildēm ir bijušas neitrālas, kamēr negatīvu nostāju pauduši tikai nedaudz vairāk kā 5% respondentu.

Kopumā analizējot atbildes uz jautājumiem par uzņēmuma politikas dzimumu līdztiesības jautājumos īstenošanu, ir jāņem vērā, ka lielākajā daļā uzņēmumu, kuru darbinieki ir aptaujāti, nav skaidri definētas politikas, kas risinātu jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību uzņēmumā. Līdz ar to kopumā liela daļa aptaujāto vadītāju un darbinieku ir snieguši neitrālas atbildes uz jautājumiem par politikas īstenošanu dzīvē. Lielākā daļa vadītāju 69,9% ir snieguši pozitīvas atbildes jautājumā par elastīgu darba organizācijas formu atbalstīšanu uzņēmumā (Q4) skat. attēlu 11, ko apstiprina arī vairāk kā puse 55,5% darbinieku (Q4) skat. attēlu 12. Nedaudz vairāk kā desmitā daļa darbinieku (11,8%) tomēr uzskata, ka vadītājs varētu neatbalstīt viņu lūgumu strādāt nepilnu vai elastīgu darba laiku.

Salīdzinot darbinieku-sieviešu un darbinieku-vīriešu atbildes šajā jautājumu blokā, jāatzīmē, ka kopumā nav krasu atšķirību abu dzimumu viedokļos, izņemot jautājumā par lūgumu strādāt nepilnu vai elastīgu darba laiku proporcionāli negatīvu nostāju paudušas 8,9% sieviešu un tikai 1,5% vīriešu, kā arī 1% respondentu, ka savu dzimumu nav norādījuši.

Tomēr, aplūkojot attēlā 11 un attēlā 12 apstiprinošo un noraidošo variantu minēšanas biežumu, ir jāsecina, ka ievērojami biežāk minētas apstiprinošās, pozitīvās atbildes, kas norāda, ka vadītāji savā rīcībā kopumā ievēro dzimumu līdztiesības jautājumus, risina problēmsituācijas, nostājas pret aizspriedumiem un ikdienā uzklausa abu dzimumu pausto viedokli par dažādām ikdienas situācijām.

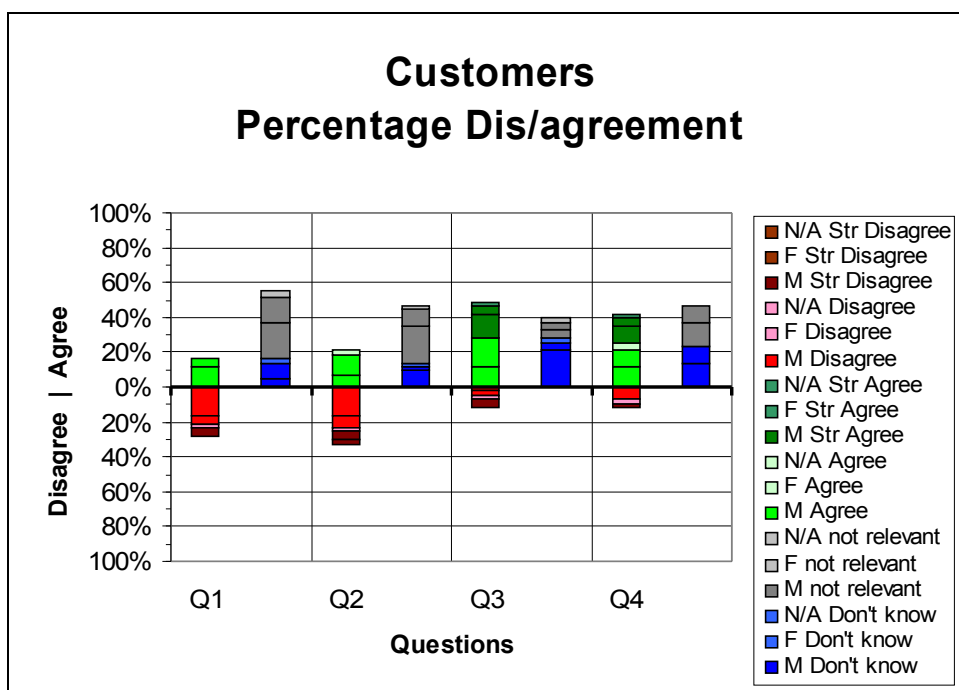
7.Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā.

Jautājumu bloks „Klienti” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par mūsu uzņēmuma mērķiem un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (Q1);
- 2) Mūsu uzņēmums izmanto visas iespējas, lai publiski paustu savus mērķus un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (piem., nozaru publikācijās, presē, konferencēs) (Q2);
- 3) Mūsu uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (piem., dalība dažādās padomēs, uzņēmuma pārstāvēšana, uzstājoties konferencēs) (Q3);
- 4) Mūsu uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes veidot profesionālos kontaktus ar citām nozarē strādājošām sievietēm (Q4).

Attēls 13



Aplūkojot attēlu 13, redzams, ka vairāk kā puse 55,9% vadītāju ir izvēlējušies atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” apgalvojumam “Es uzskatu, ka klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par mūsu uzņēmuma nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos” (Q1), un gandrīz divas trešdaļas 28% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Tikai 16,1% no respondentiem-vadītājiem piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

Visaugstākais negatīvo atbilžu skaits jautājumu blokā „Klienti” ir saistībā ar apgalvojumu, ka uzņēmums izmanto visas iespējas, lai publiski paustu savus mērķus un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (piem., nozaru publikācijās, presē, konferencēs) (Q2). 32,6% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam un vēl vairāk - 46,7% vadītāju atbildējuši „nezinu” vai uzskata, ka tas neattiecas uz viņu darbu vai uzņēmumu, kamēr nedaudz vairāk kā viena piektā daļa 20,7% vadītāju tomēr piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

Visvairāk pozitīvu atbilžu šajā jautājumu blokā vadītāji ir snieguši saistībā ar apgalvojumu, ka uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (piem., dalība dažādās padomēs, uzņēmuma pārstāvēšana, uzstājoties konferencēs) (Q3). Gandrīz puse 48,8% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, bet 39,6% ir izvēlējušies atbildēt izvairīgi un atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Vairāk kā viena desmitā daļa 11,6% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Gandrīz puse 46,6% vadītāju nav pārliecināti, ka viņu uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes veidot profesionālos kontaktus ar citām nozarē strādājošām sievietēm (Q4) un snieguši atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, 11,6% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Tomēr vairāk kā divas piektdaļas 41,8% ir pauduši pozitīvu nostāju saistībā ar šo apgalvojumu, atbildot, ka piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

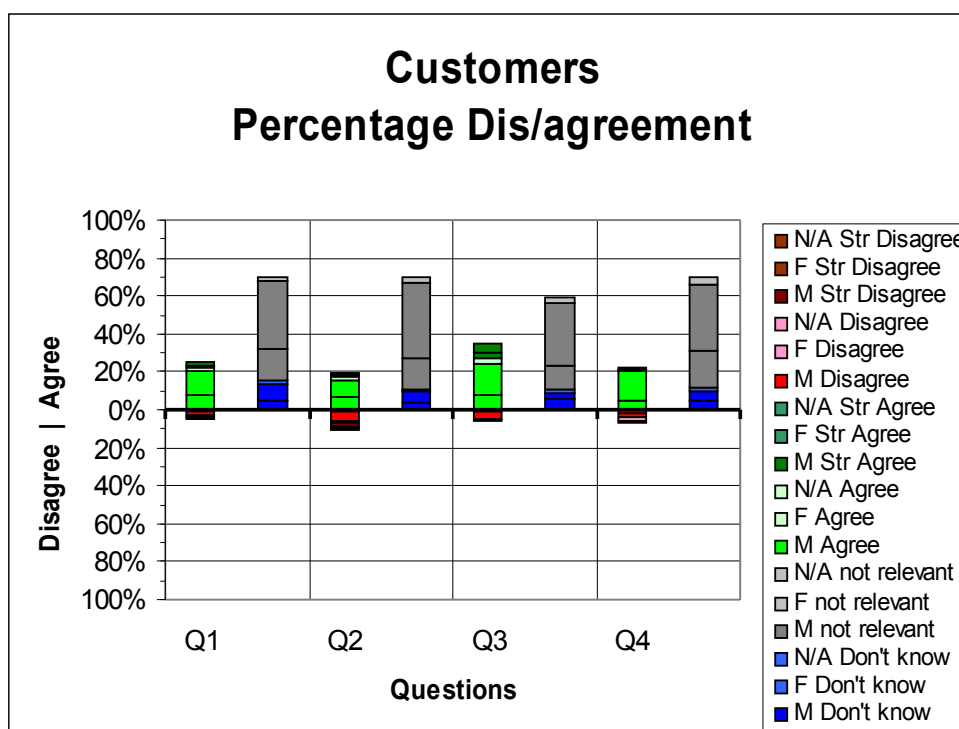
Aplūkojot vadītāju atbildes kopumā jautājumu blokā „Klienti”, redzams, ka lielākā daļa vadītāju ir samērā kritiski noskaņoti pret to, vai uzņēmums izmanto visas iespējas, lai publiski paustu savus mērķus un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (Q2), kā arī pret to, vai klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par uzņēmuma mērķiem un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (Q1). Vairāk pozitīvi nostāju vadītāji ir pauduši saistībā ar apgalvojumiem, ka uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (Q3) un uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes veidot profesionālos kontaktus ar citām nozarē strādājošām sievietēm (Q4).

Kopumā vērtējot vadītāju sniegtās atbildes uz jautājumu blokā „Klienti” iekļautajiem apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos, varam secināt, ka aptuveni viena trešdaļa vadītāju ir pauduši pozitīvu nostāju, viena piektdaļa - negatīvu nostāju, bet gandrīz puse vadītāju atbildējuši, ka nezina vai ka šie jautājumi neattiecas uz viņu darbu vai uzņēmumu.

Klientu blokā darbinieku anketās iekļauti sekojoši jautājumi:

- 1) Es uzskatu, ka klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par mūsu uzņēmuma nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (Q1);
- 2) Mūsu uzņēmums publiski pauž savu pārliecību (piem., nozaru publikācijās, presē, konferencēs) par dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmi (Q2);
- 3) Mūsu uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (piem., dalība dažādās padomēs, uzņēmuma pārstāvēšana, uzstāšanās konferencēs) (Q3);
- 4) Mūsu uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes, kuras strādā amatos, kuros viņas ir maz pārstāvētas, veidot kontaktus ar sievietēm, kas strādā līdzīgos amatos (Q4).

Attēls 14



Kā redzams attēlā 14, atbildot uz apgalvojumu „Es uzskatu, ka klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par mūsu uzņēmuma nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos” (Q1), lielākā daļa 70,8% darbinieku ir atbildējuši „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” un 3,5% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, kamēr aptuveni ceturtdaļa respondentu ir bijusi pozitīvi noskaņota un piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

Analizējot darbinieku sniegtās atbildes uz apgalvojumu „Mūsu uzņēmums publiski pauž savu pārliecību (piem., nozaru publikācijās, presē, konferencēs) par dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmi” (Q2), vērojama līdzīga tendence atbilžu sadalījumā kā iepriekš - 70,3% no respondentiem atbild „nezinu” vai „neattiecas uz

manu darbu vai uzņēmumu”, 19,2% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam un nedaudz vairāk kā iepriekšējā jautājumā - 10,5% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Nedaudz optimistiskāka nostāja, par ko liecina lielāks pozitīvo atbilžu skaits, ir saistīta ar apgalvojumu, ka uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (piem., dalība dažādās padomēs, uzņēmuma pārstāvēšana, uzstājoties konferencēs) (Q3). 34,7% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, tomēr vairāk kā puse 59,8% darbinieku ir atbildējuši „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 5,5%, no kuriem 4,5% ir sievietes un 1% vīriešu, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Atbildot uz “Apgalvojumu mūsu uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes, kuras strādā amatos, kuros viņas ir maz pārstāvētas, veidot kontaktus ar sievietēm, kas strādā līdzīgos amatos” (Q4), 23,3% darbinieku ir snieguši pozitīvu vērtējumu, atbildot, ka piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, tomēr lielākā daļa 70,3% respondentu ir izvēlējušies atbildēt „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 6,7% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā aplūkojot darbinieku sniegtās atbildes uz apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos, redzams, ka vairāk kā divas trešdaļas darbinieku ir parādījuši neitrālu nostāju, sniedzot atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Nedaudz vairāk kā ceturtdaļa darbinieku ir pozitīvi noskaņoti, bet aptuveni viena divdesmitā daļa no respondentiem-darbiniekiem ir pauduši negatīvu nostāju, atbildot uz jautājumu bloka „Klienti” apgalvojumiem.

Salīdzinot respondentu-vadītāju un respondentu-darbinieku atbildes, darbinieki ir bijuši nedaudz kritiskāki, jo aptuveni trešā daļa darbinieku, skat. Q3 attēlā 14, bet gandrīz puse vadītāju, skat. Q3 attēlā 13, norāda, ka uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos. Tāpat aptuveni divas piektdaļas vadītāju, bet uz pusi mazāk - viena piektdaļa - darbinieku uzskata, ka uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes veidot profesionālos kontaktus ar citām nozarē strādājošajām sievietēm. Šādas atšķirības var izskaidrot ar apsvērumu, ka uzņēmumu ierindas darbinieki neatkarīgi no dzimuma vispār retāk tiek iesaistīti profesionālu kontaktu veidošanā un dalībā ārējos pasākumos.

Kopumā vērtējot vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes uz jautājumu blokā „Klienti” iekļautajiem apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos, varam secināt, ka aptuveni trešdaļa vadītāju un ceturtdaļa darbinieku ir pauduši pozitīvu nostāju, tomēr viena piektā daļa no vadītājiem un aptuveni viena divdesmitā daļa no respondentiem-darbiniekiem nepiekrīt. Gandrīz puse vadītāju un lielākā daļa - divas trešdaļas - darbinieku atbildējuši, ka nezina vai ka šie jautājumi neattiecas uz viņu darbu vai uzņēmumu.

Kopumā procentuāli lielais ne apstiprinošo, ne noraidošo atbilžu, kā arī noliedzozo atbilžu skaits gan vadītāju, gan arī darbinieku vērtējumos apliecina to, ka lielākajā daļā uzņēmumu nostāja dzimumu līdztiesības jautājumos sabiedrībā netiek skaidri parādīta.

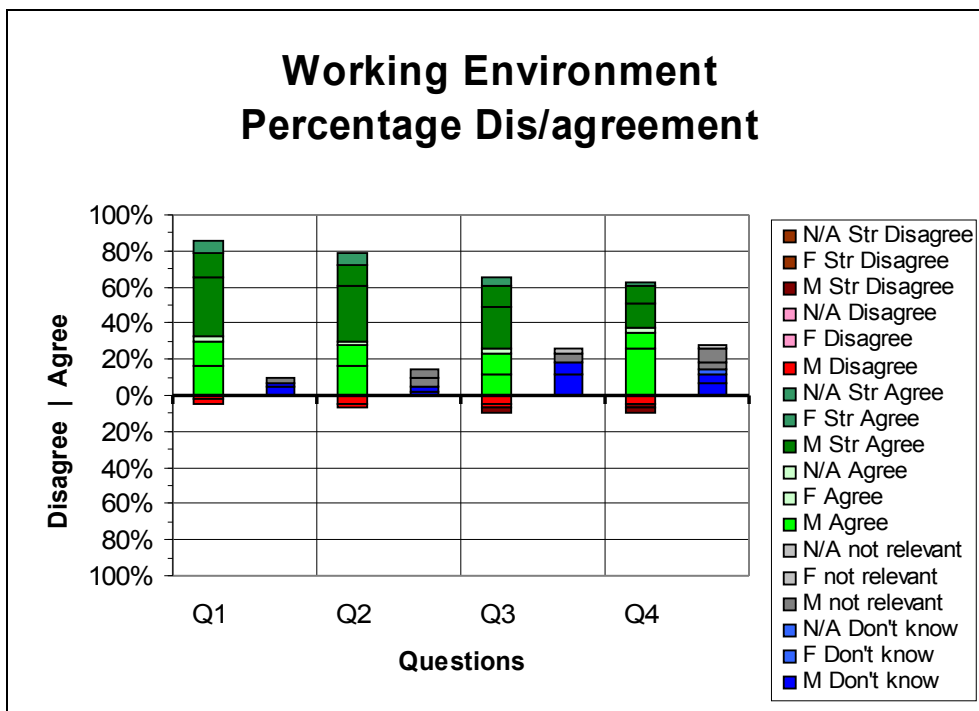
8. Darba vide.

Jautājumu bloks „Darba vide” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai uzņēmuma fiziskā darba vide ir patīkama un ērta sievietēm.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Sievietēm ir pieejamas tualetes/dušas/garderobes un to atrašanās vieta ir piemērota (Q1);
- 2) Paredzētais darba drošības aprīkojums (izmērs, forma, izvēle utt.) ir sievietēm piemērots (Q2);
- 3) Mūsu uzņēmumā netiek pieļauta materiālu izvietošana, kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu vai radot aizspriedumus par viņu lomu (piem., attēli no kalendāriem, avīzēm un žurnāliem) (Q3);
- 4) Mūsu uzņēmumā izvietotajos uzskates līdzekļos un informatīvajos materiālos (piem. darba drošības instrukcijas, reklāmas materiāli) ir redzamas gan sievietes, gan vīrieši (Q4).

Attēls 15



Aplūkojot 15. attēlu, redzams, ka lielākā daļa vadītāju 86,7% piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka sievietēm ir pieejamas tualetes/dušas/garderobes un to atrašanās vieta ir piemērota (Q1), un tikai 4% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, bet 9,3% vadītāju atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Tāpat lielākā daļa - aptuveni četras piektdaļas vai 79% - vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka paredzētais darba drošības aprīkojums (izmērs, forma, izvēle utt.) ir sievietēm piemērots (Q2), kamēr 14% respondentu tomēr izvēlas atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, un 7% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā pozitīvi, bet nedaudz kritiskāk kā iepriekšējos divus vadītāji vērtējuši apgalvojumu „Mūsu uzņēmumā netiek pieļauta materiālu izvietošana, kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu vai radot aizspriedumus par viņu lomu (piem., attēli no kalendāriem, avīzēm un žurnāliem)”(Q3). Krietni vairāk kā puse 65,1% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, tomēr aptuveni viena ceturtdaļa vai 25,6% izvēlējušies atbildes “nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 9,3% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

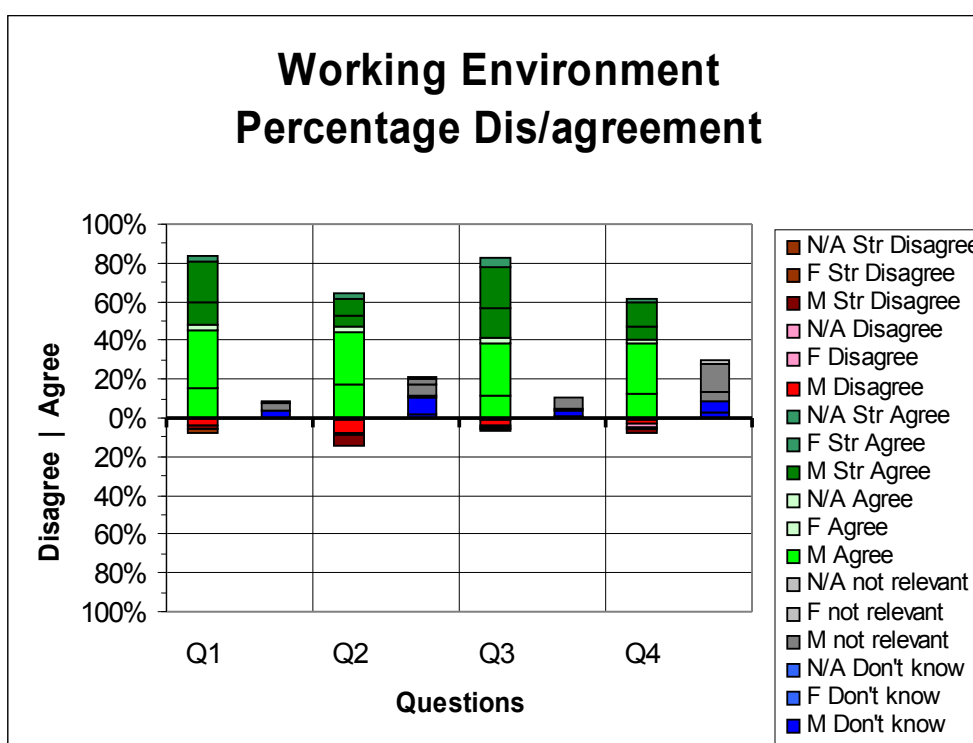
Tāpat arī 9,3% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt apgalvojumam „Mūsu uzņēmumā izvietotajos uzskates līdzekļos un informatīvajos materiālos (piem. darba drošības instrukcijas, reklāmas materiāli) ir redzamas gan sievietes, gan vīrieši” (Q4), un 28% respondentu-vadītāju atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, kamēr 62,8% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Darba vide”, kas gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai uzņēmuma fiziskā darba vide ir patīkama un ērta sievietēm, redzams, ka lielākā daļa - aptuveni trīs ceturtdaļas - vadītāju ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr gandrīz viena piektdaļa no respondentiem snieguši neitrālas atbildes. Negatīvo atbilžu skaits nesasniedz desmito daļu no respondentu atbildēm šajā jautājumu blokā.

Darba vides blokā darbinieku anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Sievietēm ir pieejamas tualetes/dušas/garderobes un to atrašanās vieta ir piemērota (Q1);
- 2) Paredzētais darba drošības aprīkojums (izmērs, forma, izvēle utt.) ir sievietēm piemērots (Q2);
- 3) Manā darbā vietā nav izvietoti materiāli (piem., attēli no kalendāriem, avīzēm un žurnāliem), kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu vai radot aizspriedumus par viņu lomu (Q3);
- 4) Mūsu uzņēmumā izvietotajos uzskates līdzekļos un informatīvajos materiālos (piem. darba drošības instrukcijas, reklāmas materiāli) ir redzamas gan sievietes, gan vīrieši (Q4).

Attēls 16



Aplūkojot attēlu 16, varam redzēt, ka darbinieki apgalvojumu „Sievietēm ir pieejamas tualetes/dušas/garderobes un to atrašanās vieta ir piemērota” (Q1) vērtē līdzīgi vadītājiem. Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 84% darbinieku, kamēr 7,5% no respondentiem atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 7,5% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Apgalvojumam ”Paredzētais darba drošības aprīkojums (izmērs, forma, izvēle utt.) ir sievietēm piemērots” (Q2) piekrīt vai pilnībā piekrīt 64,4% darbinieku, bet atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” izvēlējušies 20,8%, kamēr 14,8% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Pie tam šāds viedoklis ir galvenokārt sievietēm 13,8%. Iespējams, ka daļā uzņēmumu ne vienmēr ir pieejams mazākas formas un izmēra aprīkojums un apģērbs, vai arī to fasons ne vienmēr ir sievišķīgs.

Darbinieki pozitīvāk nekā vadītāji vērtējuši apgalvojumu, ka darba vietā nav izvietoti materiāli (piem., attēli no kalendāriem, avīzēm un žurnāliem), kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu vai radot aizspriedumus par viņu lomu (Q3). Piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam 82,8% darbinieku, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 6,8% un 10,4% darbinieku izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Darbinieku un vadītāju viedoklis ir ļoti līdzīgs saistībā ar apgalvojumu, ka uzņēmumā izvietotajos uzskates līdzekļos un informatīvajos materiālos (piem. darba drošības instrukcijas, reklāmas materiāli) ir redzamas gan sievietes, gan vīrieši (Q4). Apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 61,9% darbinieku, bet nepiekrīt 7,9% respondentu-darbinieku, kamēr pārējie 30,2% darbinieku atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā vērtējot Darba vides blokā darbinieku anketā iekļautos apgalvojumus, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmuma fiziskā darba vide ir patīkama un ērta sievietēm, jāatzīmē, ka darbinieku atbildes tāpat kā vadītāju atbildes lielā mērā apliecina apgalvojumu, ka uzņēmuma fiziskā darba vide ir patīkama un ērta sievietēm, ko apliecina augstais pozitīvo atbilžu īpatsvars, kas veido aptuveni trīs ceturtdaļas atbilžu, kamēr tāpat kā vadītāji - nedaudz mazāk kā viena piektdaļa - darbinieki ir izvēlējušies neitrālu nostāju. Nepilni desmit procenti pauduši negatīvu nostāju saistībā ar apgalvojumiem, kas iekļauti jautājumu blokā „Darba vide”.

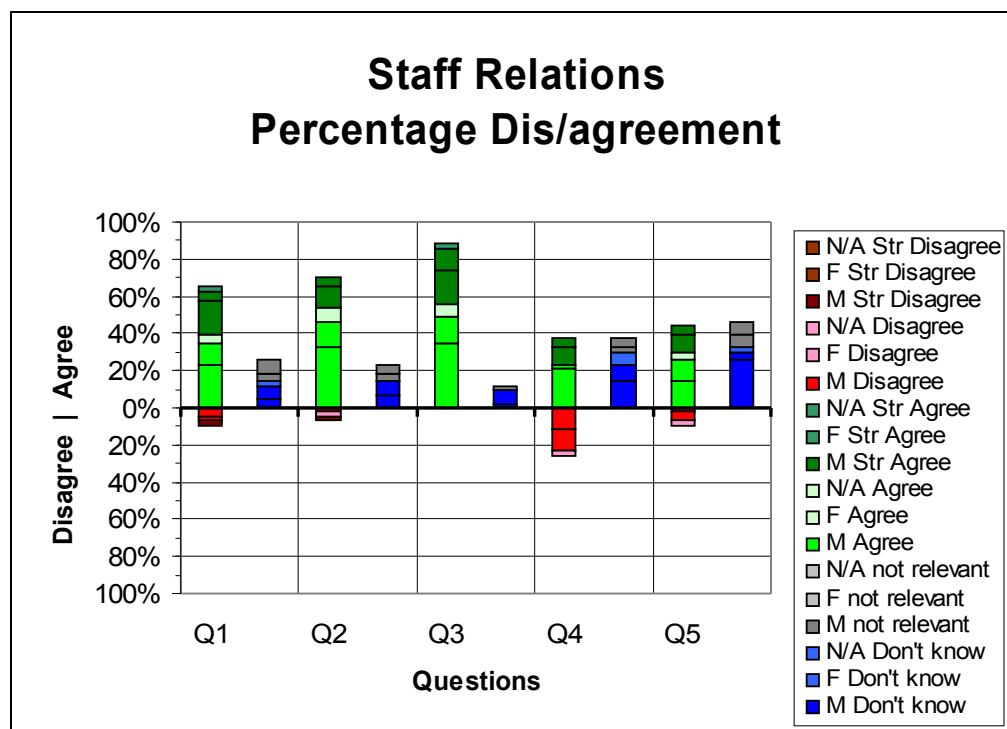
9. Darbinieku savstarpējās attiecības.

Jautājumu bloks „Darbinieku attiecības” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai ikdienas saskarsmē tiek izrādīta cieņa pret sievietēm.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmumā netiek pieļautas nepatīkamas, personīga rakstura piezīmes (Q1);
- 2) Mūsu uzņēmumā izteiktie joki/zobgaļības nepauž aizspriedumus par sievietes lomu (piem., sievietes vieta ir mājās) un viņu ārējo izskatu (piem., seksuāla rakstura piezīmes) (Q2);
- 3) Sievietes mūsu uzņēmumā tiek iesaistītas neoficiālā tērzēšanā un sarunās tāpat kā vīrieši (Q3);
- 4) Mūsu uzņēmumā sieviešu dzimuma darbinieces netiek sauktas par meitenēm (Q4);
- 5) Darbinieki tiek iedrošināti atklāti nostāties pret sievietes aizskarošu izturēšanos vai piezīmēm (Q5).

Attēls 17



Aplūkojot 17. attēlu, varam secināt, ka lielākā daļa 65,2% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka uzņēmumā netiek pieļautas nepatīkamas, personīga rakstura piezīmes (Q1), kamēr 25,5% respondentu

izvēlas atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 9,3% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Tāpat arī lielākā daļa 69,9% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam „Mūsu uzņēmumā izteiktie joki/zobgalības nepauž aizspriedumus par sievietes lomu (piem., sievietes vieta ir mājās) un viņu ārējo izskatu (piem., seksuāla rakstura piezīmes)”(Q2), bet 6,9% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 23,4% respondentu ir izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Vislielākais pozitīvo atbilžu skaits jautājumu blokā „Darbinieku attiecības” ir saistīts ar apgalvojumu „Sievietes mūsu uzņēmumā tiek iesaistītas neoficiālā tērzēšanā un sarunās tāpat kā vīrieši” (Q3). Lielākā daļa 88,4% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, kamēr pārējie 11,6% respondentu izvēlas atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Vadītāju domas dalās saistībā ar apgalvojumu „Mūsu uzņēmumā sievietes dzimuma darbinieces netiek sauktas par meitenēm” (Q4). 37,2% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam un tikpat 37,2% vadītāju ir izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, kamēr nedaudz vairāk kā viena ceturtdaļa 25,6% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

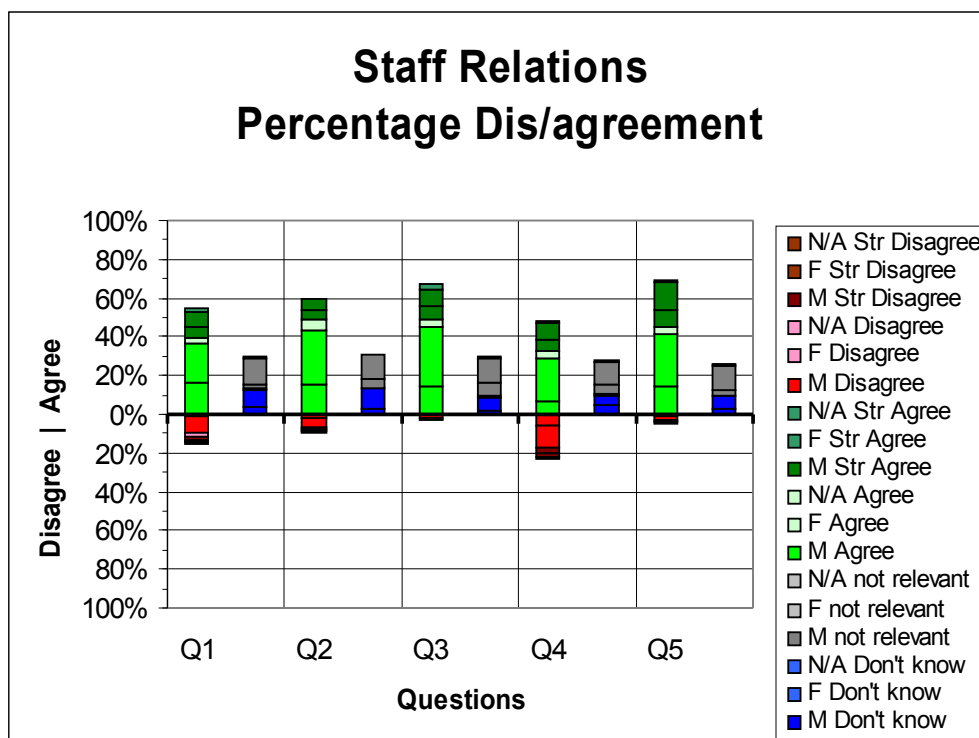
44,3% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka darbinieki tiek iedrošināti atklāti nostāties pret sievietes aizskarošu izturēšanos vai piezīmēm (Q5), tomēr 46,4% respondentu-vadītāju ir izvēlējušies neitrālu nostāju, atbildot „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, un 9,3% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā aplūkojot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Darbinieku attiecības”, kas ļauj noskaidrot, vai ikdienas saskarsmē tiek izrādīta cieņa pret sievietēm, redzam, ka lielākā daļa - gandrīz divas trešdaļas - vadītāju ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr gandrīz viena trešdaļa vadītāju pauduši neitrālu nostāju. Viena desmitā daļa ir atbildējuši negatīvi.

Darbinieku attiecību blokā darbinieku anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmumā netiek pieļautas nepatīkamas, personīga rakstura piezīmes (Q1);
- 2) Mūsu uzņēmumā izteiktie joki/zobgalības nepauž aizspriedumus par sievietes lomu (piem., sievietes vieta ir mājās) un viņu ārējo izskatu (piem., seksuāla rakstura piezīmes) (Q2);
- 3) Sievietes mūsu uzņēmumā tiek iesaistītas neoficiālā tērzēšanā un sarunās tāpat kā vīrieši. (Q3);
- 4) Mūsu uzņēmumā sieviešu dzimuma darbinieces netiek sauktas par *meitenēm* (Q4);
- 5) Es brīvi varētu vērsties pret sievietes aizskarošām piezīmēm (Q5).

Attēls 18



Attēlā 18 redzams, ka vairāk kā puse 54,4% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam „Mūsu uzņēmumā netiek pieļautas nepatīkamas, personīga rakstura piezīmes” (Q1), bet 15,4% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 30,2% ir izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Arī tam, ka uzņēmumā izteiktie joki/zobgalības nepauž aizspriedumus par sievietes lomu (piem., sievietes vieta ir mājās) un viņu ārējo izskatu (piem., seksuāla rakstura piezīmes) (Q2), piekrīt vai pilnībā piekrīt lielākā

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

daļa 59,8% darbinieku, tomēr daļa darbinieku 29,7% atbild „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” un 10,5% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Lielāka vienprātība līdzīgi vadītāju atbildēm redzama, aplūkojot darbinieku sniegtās atbildes saistībā ar apgalvojumu „Sievietes mūsu uzņēmumā tiek iesaistītas neoficiālā tērzēšanā un sarunās tāpat kā vīrieši”. (Q3). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 66,9% darbinieku, bet 30,1% atbildējuši, ka viņi nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu. Un tikai 3% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Procentuāli gandrīz tikpat 22,8% darbinieku, cik vadītāju (25,6%) nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt apgalvojumam, ka uzņēmumā sieviešu dzimuma darbinieces netiek sauktas par *meitenēm* (Q4), tomēr gandrīz puse 48,7% no darbiniekiem piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, savukārt 28,5% darbinieku izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Vislielākais pozitīvu atbilžu skaits Darbinieku attiecību blokā saistīts ar apgalvojumu „Es brīvi varētu vērsties pret sievietes aizskarošām piezīmēm” (Q5). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 69,4% darbinieku, bet 5% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, un 25,6% atbildējuši, ka viņi nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Kopumā līdzīgi kā vadītāju sniegtajās atbildēs, arī darbinieki apstiprina to, ka vairumā gadījumu ikdienas saskarsmē tiek izrādīta cieņa pret sievietēm, sniedzot gandrīz divas trešdaļas pozitīvu atbilžu uz darbinieku attiecību bloka apgalvojumiem, tomēr vairāk kā viena ceturtda daļa ir izvairījušies tieši paust savu nostāju, izvēloties neitrālas atbildes. Nedaudz vairāk kā viena desmitā daļa no darbinieku sniegtajām atbildēm ir negatīvas.

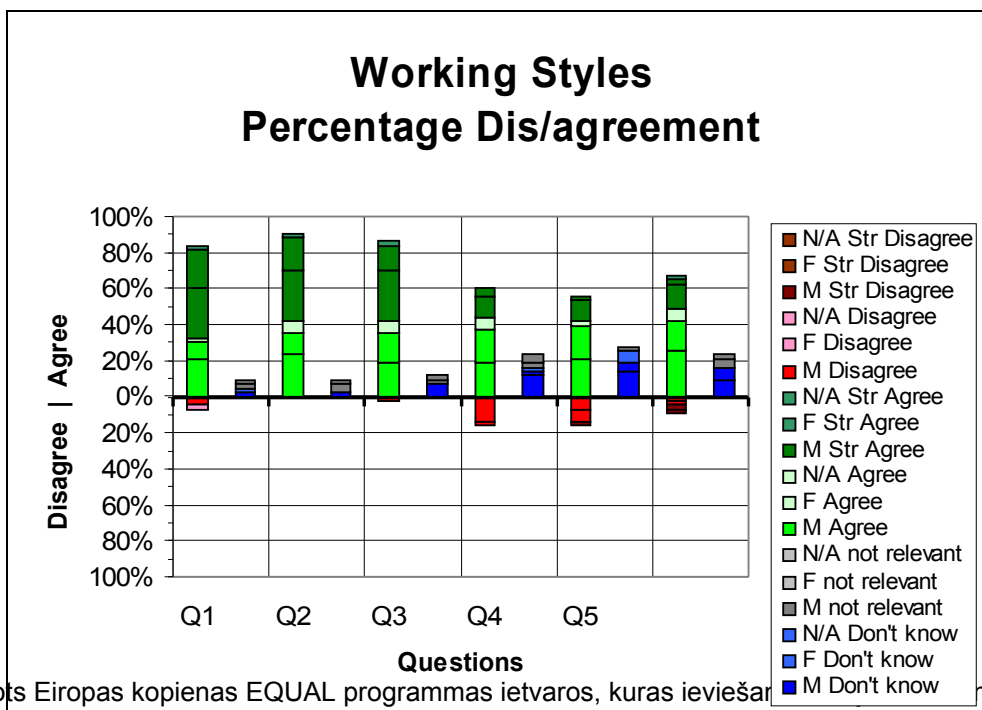
10. Darba atmosfēra.

Jautājumu bloks „Darba atmosfēra” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai gaisotne darbā ir sievietēm piemērota un ērta

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Sievietēm nav jāuzvedas kā *vīriešiem*, lai iekļautos kolektīvā (Q1);
- 2) Uzņēmuma organizētie saviesīgie pasākumi (piem., pasākumu raksturs, to norises vieta un laiks) ir vienlīdz piemēroti gan sievietēm, gan vīriešiem (Q2);
- 3) Sadarbība mūsu uzņēmumā ir tikpat svarīga kā veselīga konkurence (darbinieki tiek mudināti strādāt komandā, nevis gūt individuālus panākumus uz citu rēķina) (Q3);
- 4) Sievietes netiek uztvertas par būtnēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piem., neuzticot netīrus vai bīstamus darbus) (Q4);
- 5) Pārāk familiāra izturēšanās (piem., rokas aplikšana ap pleciem, glāsti) mūsu uzņēmumā netiek pieļauta (Q5);
- 6) Mūsu uzņēmums aktīvi vēršas pret agresīvu izturēšanos (piem., kliegšana, neieklausīšanās darbiniekos, citu cilvēku jūtu ignorēšana, apsmiešana) (Q6).

Attēls 19



Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešar
 Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

Attēlā 19 redzams, ka lielākā daļa 83,6% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka sievietēm nav jāuzvedas kā *vīriešiem*, lai iekļautos kolektīvā (Q1), bet 9,2% ir izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 7,2% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt apgalvojumam.

9,3% respondentu-vadītāju izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” saistībā ar apgalvojumu „Uzņēmuma organizētie saviesīgie pasākumi (piem., pasākumu raksturs, to norises vieta un laiks) ir vienlīdz piemēroti gan sievietēm, gan vīriešiem”(Q2), kamēr pārējie vadītāji piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

Apgalvojumam, ka sadarbība uzņēmumā ir tikpat svarīga kā veselīga konkurence (darbinieki tiek mudināti strādāt komandā, nevis gūt individuālus panākumus uz citu rēķina) (Q3), piekrīt vai pilnībā piekrīt 86,1% vadītāju, kamēr 11,6% atbildējuši, ka viņi nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu. Un tikai 2,3% respondentu-vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt apgalvojumam.

Analizējot vadītāju sniegtās atbildes saistībā ar apgalvojumu, ka sievietes netiek uztvertas par būtnēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piem., neuzticot netīrus vai bīstamus darbus) (Q4), redzam, ka vairāk kā puse (60,5%) vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, tomēr 16,3% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt apgalvojumam, un 23,2% vadītāju izvēlās kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Līdzīgi kā saistībā ar iepriekšējo apgalvojumu, 16,3% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt apgalvojumam, ka pārāk familiāra izturēšanās (piem., rokas aplikšana ap pleciem, glāsti) uzņēmumā netiek pieļauta (Q5), bet 28% izvēlējušies neitrālu nostāju, atbildot „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, savukārt vairāk kā puse (55,7%) piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

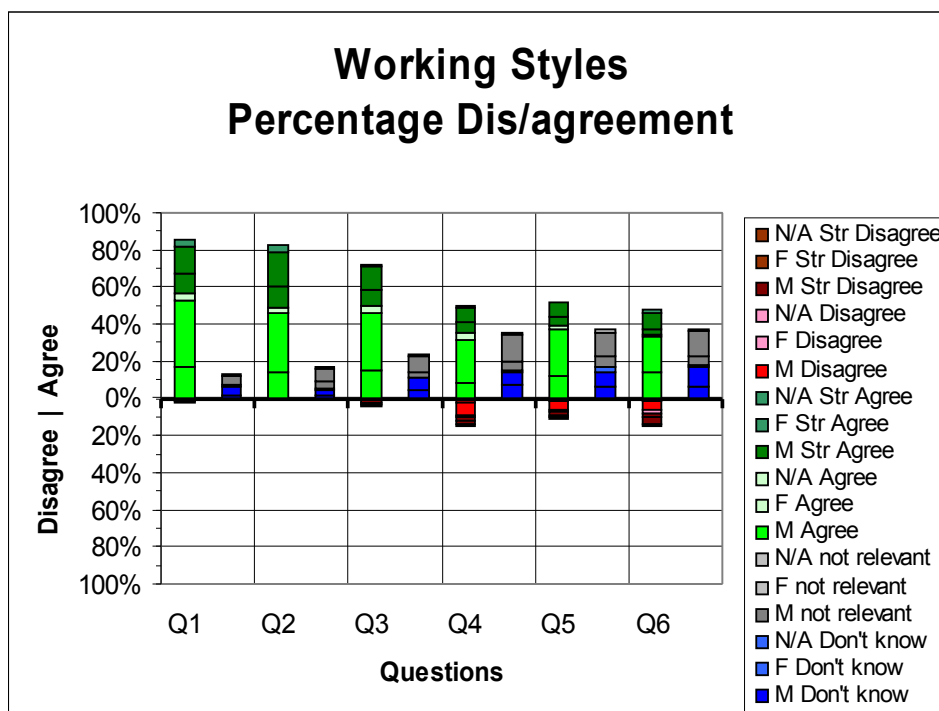
Lielākā daļa vadītāju 67,5% piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam „Mūsu uzņēmums aktīvi vēršas pret agresīvu izturēšanos (piem., kliegšana, neieklausīšanās darbiniekos, citu cilvēku jūtu ignorēšana, apsmiešana)” (Q6), kamēr 23,3% vadītāju atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 9,2% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes uz jautājumiem, kas ļauj noskaidrot, vai gaisotne darbā sievietēm ir piemērota un ērta, varam secināt, ka vairāk kā trīs ceturtdaļas vadītāju ir pozitīvi atbildējuši uz šajā jautājumu blokā sniegtajiem apgalvojumiem, savukārt mazāk kā desmitā daļa ir vadītāju ir izvēlējušies negatīvas atbildes. Pārējie, nedaudz vairāk kā desmitā daļa, pauž neitrālu nostāju.

Darba atmosfēras blokā darbinieku anketās iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Sievietēm nav jāuzvedas kā *vīriešiem*, lai iekļautos kolektīvā (Q1);
- 2) Uzņēmuma organizētie saviesīgie pasākumi (piem., pasākumu raksturs, to norises vieta un laiks) ir vienlīdz piemērota gan sievietēm, gan vīriešiem (Q2);
- 3) Sadarbība mūsu uzņēmumā ir tikpat svarīga kā veselīga konkurence (darbinieki tiek mudināti strādāt komandā, nevis gūt individuālus panākumus uz citu rēķina) (Q3);
- 4) Sievietes netiek uztvertas par būtnēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piem., neuzticot netīrus vai bīstamus darbus) (Q4);
- 5) Pārāk familiāra izturēšanās (piem., rokas aplikšana ap pleciem, glāsti) mūsu uzņēmumā netiek pieļauta (Q5);
- 6) Mūsu uzņēmums aktīvi vēršas pret agresīvu izturēšanos (piem., kliegšana, neieklausīšanās darbiniekos, citu cilvēku jūtu ignorēšana, apsmiešana) (Q6).

Attēls 20



Aplūkojot attēlu 20, redzams, ka dalībnieku atbildes gandrīz sakrīt ar vadītāju atbildēm saistībā ar apgalvojumu „Sievietēm nav jāuzvedas kā *vīriešiem*, lai iekļautos kolektīvā”(Q1). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 86,2% darbinieku, tikai 1% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt un 12,8% darbinieku atbild „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Līdzīgas tendences ir vērojamas abu respondentu grupās saistībā ar apgalvojumu „Uzņēmuma organizētie saviesīgie pasākumi (piem., pasākumu raksturs, to norises vieta un laiks) ir vienlīdz piemēroti gan sievietēm, gan vīriešiem” (Q2). Tāpat kā vadītāji, darbinieki nav izvēlējušies negatīvas atbildes saistībā ar šo apgalvojumu, un lielākā daļa 83,8% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam. 16,2% respondentu izvēlējušies neitrālu nostāju, atbildot „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Arī saistībā ar apgalvojumu „Sadarbība mūsu uzņēmumā ir tikpat svarīga kā veselīga konkurence (darbinieki tiek mudināti strādāt komandā, nevis gūt individuālus panākumus uz citu rēķina)”(Q3) redzam, ka darbinieku viedoklis tikai nedaudz atšķiras no vadītāju viedokļa. 72,7% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt, 22,8% darbinieku atbild „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, savukārt tikai 4,5% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Tāpat arī analizējot darbinieku atbildes uz apgalvojumu „Sievietes netiek uztvertas par būtņēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piem., neuzticot neīrus vai bīstamus darbus)” (Q4), varam vērot līdzības ar vadītāju sniegtajām atbildēm. Puse (50%) darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt, bet 14,9% respondentu tomēr nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam, kamēr nedaudz vairāk kā trešdaļa darbinieku (35,1%) izvēlas atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Lielas atšķirības nav vērojamas arī darbinieku un vadītāju atbildēs saistībā ar apgalvojumu „Pārāk familiāra izturēšanās (piem., rokas aplikšana ap pleciem, glāsti) mūsu uzņēmumā netiek pieļauta (Q5). Tāpat kā vadītāji, lielākā daļa 52% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, bet 10,9% - nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt. 37,1% atbildējuši, ka nezina vai uzskata, ka tas neattiecas uz viņu darbu vai uzņēmumu”.

Nedaudz mazāk kā puse 47,3% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka uzņēmums aktīvi vērsas pret agresīvu izturēšanos (piem., kliegšana, neieklausīšanās darbiniekos, citu cilvēku jūtu ignorēšana, apsmiešana) (Q6), tomēr 15,5% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 37,2% darbinieku atbild „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā aplūkojot darbinieku atbildes jautājumu blokā „Darba atmosfēra”, kas ļauj noskaidrot, vai gaisotne darbā ir sievietēm piemērota un ērta, redzam, ka lielākā daļa - aptuveni divas trešdaļas - darbinieku snieguši pozitīvas atbildes, un tikai nedaudz vairāk kā 5% respondentu pauduši negatīvu nostāju saistībā ar šiem apgalvojumiem. Savukārt nedaudz vairāk kā viena ceturtdaļa darbinieku izvēlējušies neitrālu nostāju.

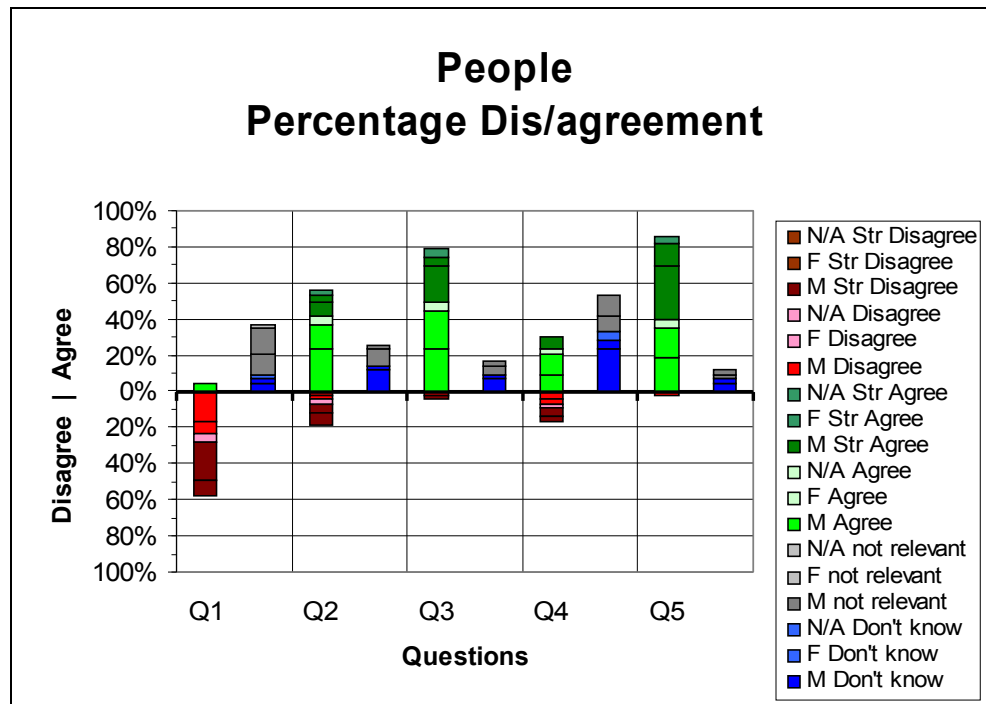
11. Uzņēmuma darbinieki.

Jautājumu bloks „Darbinieki” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot vai darbinieki tiek atbalstīti dzimumu līdztiesības veicināšanā.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Darbinieki ir piedalījušies apmācībās par dzimumu līdztiesības jautājumiem (Q1);
- 2) Mani iedrošina izmantot pieredzējušāku kolēģu (mentoru) atbalstu (Q2);
- 3) Darbiniekiem ir skaidrs, ka uzņēmuma pieeja dzimumu līdztiesības jautājumiem paredz to, ka visus darbiniekus vērtē (piem., paaugstinot amatā, nosakot darba samaksu un apmācības iespējas) pēc viņu profesionālajām spējām neatkarīgi no dzimuma (Q3);
- 4) Darbinieki aktīvi iesaistās dzimumu līdztiesības veicināšanā (piem., apstrīdot aizspriedumainus izteikumus par dzimumiem) (Q4);
- 5) Mūsu uzņēmumā strādā sievietes, kuras ir uzskatāmas par pozitīvo paraugu jaunajām darbiniecēm (Q5).

Attēls 21



Aplūkojot 20. attēlu, redzams, ka tikai 4,6% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka darbinieki ir piedalījušies apmācībās par dzimumu līdztiesības jautājumiem (Q1). Lielākā daļa 58,2% respondentu-vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 37,2% atbild “nezinu” vai “neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Pozitīvāka aina ir redzama saistībā ar apgalvojumu „Mani iedrošina izmantot pieredzējušaku kolēģu (mentoru) atbalstu” (Q2), kam piekrīt vai pilnībā piekrīt 56% vadītāju, bet 18,5% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Aptuveni ceturtdaļa (25,5%) vadītāju izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Vēl pozitīvāka nostāja vērojama vadītāju atbildēs, vērtējot apgalvojumu „Darbiniekiem ir skaidrs, ka uzņēmuma pieeja dzimumu līdztiesības jautājumiem paredz to, ka visus darbiniekus vērtē (piem., paaugstinot amatā, nosakot darba samaksu un apmācības iespējas) pēc viņu profesionālajām spējām neatkarīgi no dzimuma” (Q3). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 79,2% vadītāju, un tikai 4,5% respondentu-vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 16,3% vadītāju izvēlas atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Mazāks pozitīvo atbilžu īpatsvars redzams vadītāju atbildēs saistībā ar apgalvojumu „Darbinieki aktīvi iesaistās dzimumu līdztiesības veicināšanā (piem., apstrīdot aizspriedumainus izteikumus par dzimumiem)” (Q4). Visvairāk 53,6% vadītāju ir izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, un tikai aptuveni trešā daļa 30,1% vadītāju tam piekrīt vai pilnībā piekrīt. 16,3% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

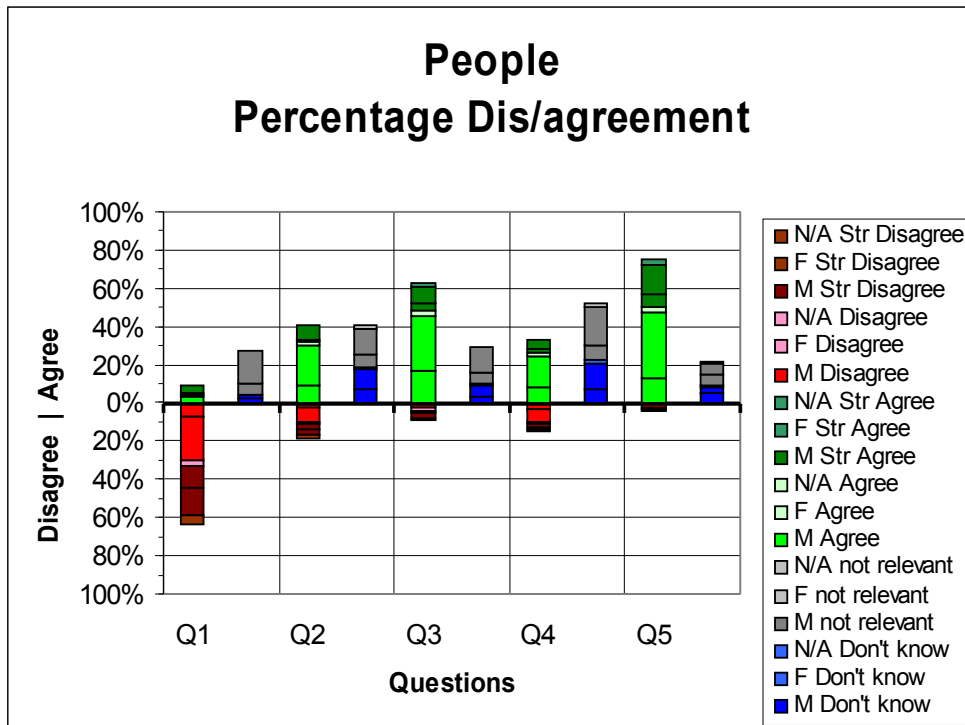
Vispozitīvāk „Darbinieku blokā” vadītāji vērtē apgalvojumu „Mūsu uzņēmumā strādā sievietes, kuras ir uzskatāmas par pozitīvo paraugu jaunajām darbiniecēm” (Q5). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 86,1% vadītāju, savukārt tikai 2,3% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 11,6% izvēlas atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Darbinieki”, kas ļauj noskaidrot, vai darbinieki tiek atbalstīti dzimumu līdztiesības veicināšanā, varam secināt, ka nedaudz vairāk kā puse respondentu-vadītāju ir snieguši pozitīvas atbildes, bet gandrīz viena piektā daļa snieguši negatīvus vērtējumus uz jautājumiem blokā iekļautajiem apgalvojumiem, savukārt nedaudz mazāk kā trešdaļa vadītāju ir izvēlējušies neitrālu nostāju.

Darbinieku blokā darbinieku anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Esmu piedalījies apmācībās par dzimumu līdztiesības jautājumiem (Q1);
- 2) Mani iedrošina izmantot pieredzējušāku kolēģu (mentoru) atbalstu (Q2);
- 3) Mūsu uzņēmuma pieeja dzimumu līdztiesības jautājumiem paredz to, ka visus darbiniekus vērtē (piem., paaugstinot amatā, nosakot darba samaksu un apmācības iespējas) pēc viņu profesionālajām spējām neatkarīgi no dzimuma (Q3);
- 4) Es rīkojos, lai veicinātu dzimumu līdztiesību (piem., apstrīdot aizspriedumainus izteikumus par dzimumiem) (Q4);
- 5) Es pazīstu mūsu uzņēmumā strādājošas sievietes, kuras ir uzskatāmas par pozitīvo paraugu jaunajām darbiniecēm (Q5).

Attēls 22



Attēlā 22 redzams, ka, tāpat kā vadītāji arī darbinieki snieguši ļoti maz pozitīvu atbilžu saistībā ar apgalvojumu „Esmu piedalījies apmācībās par dzimumu līdztiesības jautājumiem” (Q1), kas norāda, ka šādas apmācības lielākajā daļā uzņēmumu netiek rīkotas. Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt tikai 8,5% darbinieku, bet lielākā daļa 64,5% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 27% darbinieku ir izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

41,1% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam „Mani iedrošina izmantot pieredzējušāku kolēģu (mentoru) atbalstu (Q2)”, kamēr gandrīz tikpat darbinieku izvēlējušies atbildēt „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, bet 18,4% respondentu nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Pozitīvākas atbildes darbinieki snieguši saistībā ar apgalvojumu „Mūsu uzņēmuma pieeja dzimumu līdztiesības jautājumiem paredz to, ka visus darbiniekus vērtē (piem., paaugstinot amatā, nosakot darba samaksu un apmācības iespējas) pēc viņu profesionālajām spējām neatkarīgi no dzimuma” (Q3). Lielākā daļa 62,4% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, 28,2% respondentu izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, bet 9,4% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Tāpat kā vadītāju vērtējumā pozitīvo atbilžu skaits samazinās saistībā ar apgalvojumu „Es rīkojos, lai veicinātu dzimumu līdztiesību (piem., apstrīdot aizspriedumainus izteikumus par dzimumiem)” (Q4), un vairāk kā puse darbinieku atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Tikai aptuveni trešā daļa (33,2%) respondentu piekrīt vai pilnībā piekrīt, bet 14,8% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Līdzīgi kā vadītāju atbildēs visaugstākais pozitīvo atbilžu daudzums jautājumu blokā „Darbinieki” vērojams saistībā ar apgalvojumu „Es pazīstu mūsu uzņēmumā strādājošas sievietes, kuras ir uzskatāmas par pozitīvo paraugu jaunajām darbiniecēm (Q5). Trīs ceturtdaļas (74,9%) darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, 21,6% respondentu izvēlējušies kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

uzņēmumu” un tikai 3,5% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Šīs tendences abu respondentu atbildēs vērtējamas pozitīvi un norāda uz uzņēmumu iespējām pozitīvā veidā izcelt šādas sievietes un rādīt tās kā paraugu jaunajām vai potenciālajām darbiniecēm.

Vērtējot kopumā darbinieku atbildes uz jautājumu bloka „Darbinieki” apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai darbinieki tiek atbalstīti dzimumu līdztiesības veicināšanā, varam secināt, darbinieku sniegtās atbildes lielā mērā sakrīt ar vadītāju atbildēm. Aptuveni puse darbinieku ir pozitīvi vērtējuši šajā jautājumu blokā iekļautos apgalvojumus, kamēr līdzīgi kā vadītāji negatīvas atbildes snieguši nedaudz vairāk kā viena piektā daļa darbinieku. Pārējie, kas veido aptuveni trešo daļu no respondentiem-darbiniekiem, izvēlējušies neitrālas atbildes.

12. Uzņēmuma politikas pārraudzība.

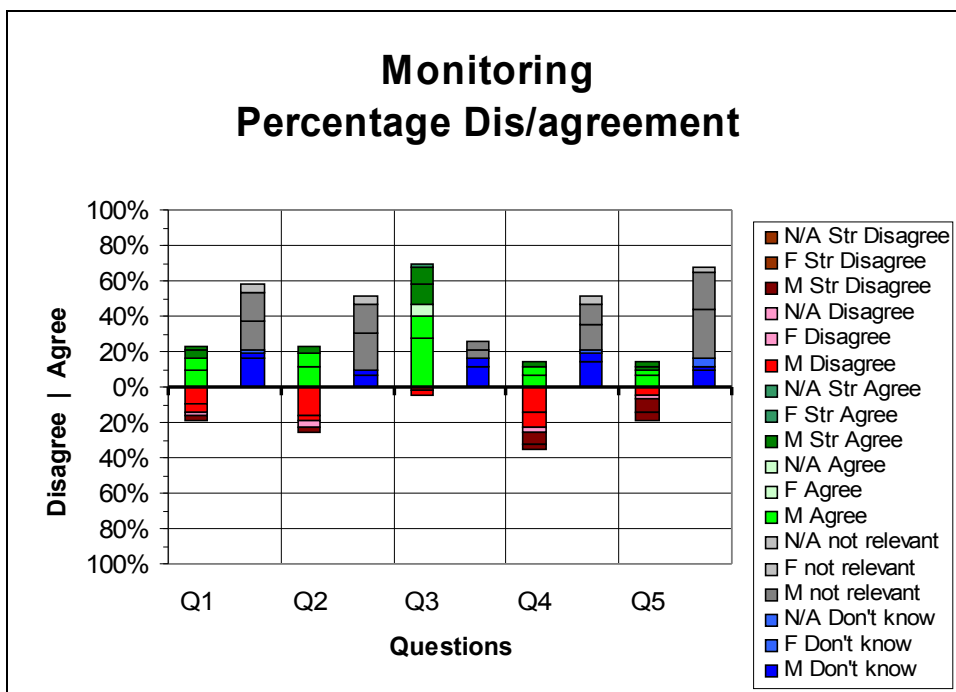
Jautājumu bloks „Pārraudzība” gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot cik sekmīgi uzņēmums darbojas dzimumu līdztiesības jomā.

Šajā blokā vadītāju anketā iekļauti sekojoši apgalvojumi:

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

- 1) Mūsu uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā (piem., plānotais sieviešu skaits, kas piesakās darbā mūsu uzņēmumā, atgriešanās darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma) (Q1);
- 2) Mūsu uzņēmumā tiek apkopoti un skaidri atspoguļoti statistikas dati par sieviešu skaitu, kas piesakās darbā pie mums, strādā pie mums un saņem paaugstinājumu amatā (Q2);
- 3) Mūsu uzņēmumā tiek regulāri izziņāta pie mums strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar darbu un atklātie trūkumi tiek novērsti (Q3);
- 4) Par mūsu uzņēmumā strādājošo sieviešu izaugsmi tiek veidotas publikācijas (piem., gada pārskatā, mājas lapā) (Q4);
- 5) Mūsu uzņēmumā izskata seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījumus (Q5).

Attēls 23



Vadītāju viedokļi atšķiras, aplūkojot attēlu 23, kurā redzam, ka apgalvojumam „Mūsu uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā (piem., plānotais sieviešu skaits, kas piesakās darbā mūsu uzņēmumā, atgriešanās darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma)” (Q1) piekrīt vai pilnībā piekrīt 23,2% vadītāju, bet vairāk kā puse 58,2% respondentu ir izvēlējušies kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. 18,6% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Tikpat liels skaits vadītāju kā iepriekš (23,2%) piekrīt vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka uzņēmumā tiek apkopoti un skaidri atspoguļoti statistikas dati par sieviešu skaitu, kas piesakās darbā pie mums, strādā pie mums un saņem paaugstinājumu amatā (Q2), bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam 25,6% vadītāju. Līdzīgi kā iepriekš, vairāk kā puse 51,2% vadītāju atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Visvairāk pozitīvo atbilžu un vismazāk negatīvu atbilžu jautājumu blokā „Pārraudzība” vadītāji snieguši saistībā ar apgalvojumu „Mūsu uzņēmumā tiek regulāri izziņāta pie mums strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar darbu un atklātie trūkumi tiek novērsti” (Q3). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 69,7% vadītāju, bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt tikai 4,6% respondentu, kamēr aptuveni viena ceturtdaļa (25,7%) vadītāju izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Viskritiskāk vadītāji jautājumu blokā „Pārraudzība” vērtējuši apgalvojumu „Par mūsu uzņēmumā strādājošo sieviešu izaugsmi tiek veidotas publikācijas (piem., gada pārskatā, mājas lapā)” (Q4). 34,9% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam un, līdzīgi kā iepriekš, vairāk kā puse 51,1% respondentu ir izvēlējušies kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Tikai 14% vadītāju piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam.

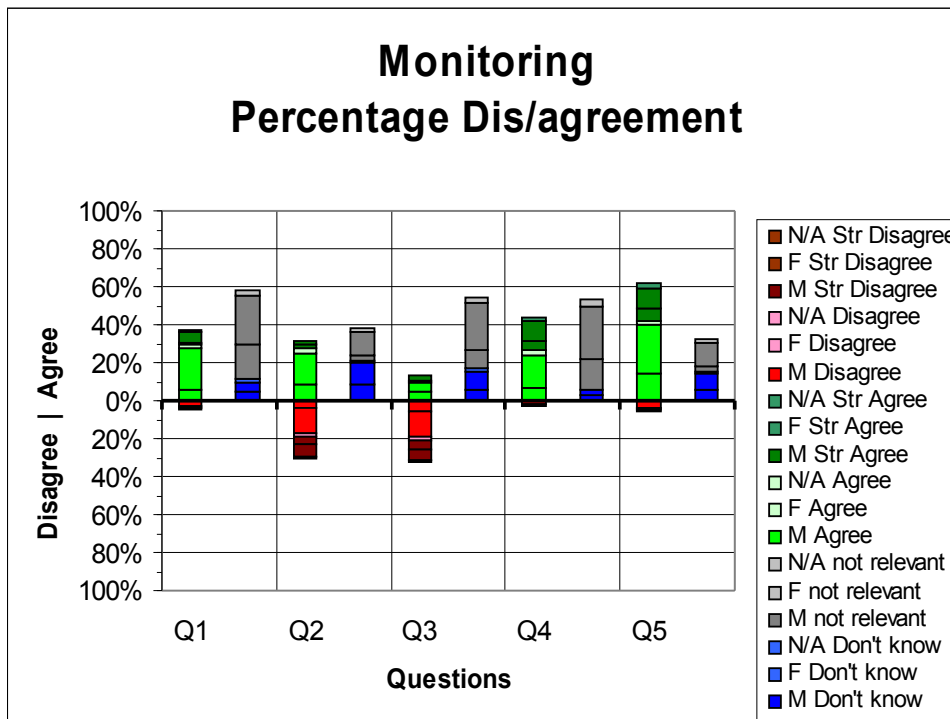
Apgalvojumam „Mūsu uzņēmumā izskata seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījumus” (Q5) piekrīt vai pilnībā piekrīt tikai 13,9% vadītāju, bet nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam 18,7% respondentu, savukārt lielākais vairums 67,4% vadītāju tāpat kā iepriekš izvēlējušies kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes uz jautājumu bloka „Pārraudzība” apgalvojumiem, kas dod iespēju noskaidrot, cik sekmīgi uzņēmums darbojas dzimumu līdztiesības jomā, redzams, ka pozitīvas atbildes saistībā ar šiem apgalvojumiem snieguši nedaudz vairāk kā ceturtdaļa vadītāju, kamēr viena piektā daļa respondentu-vadītāju ir negatīvi vērtējuši šos apgalvojumus un puse no vadītājiem ir pauduši neitrālu nostāju, izvēloties kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Pārraudzības blokā darbinieku anketās iekļauti sekojoši apgalvojumi:

- 1) Mūsu uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā un paņēmieni, kā novērst trūkumus (piem. plāns par sieviešu pieņemšanu darbā, par atgriešanos darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma) (Q1);
- 2) Mūsu uzņēmums regulāri izzina manu apmierinātību ar darbu un reaģē uz maniem iebildumiem (Q2);
- 3) Man ir pieejama informācija par to, kā klājas mūsu uzņēmumā strādājošām sievietēm (piem., gada pārskatā, uzņēmuma mājas lapā) (Q3);
- 4) Man nav zināms neviens seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījums, kas nebūtu izskatīts (Q4);
- 5) Es labprāt stāstītu sievietēm, kuras pazīstu, ka šī ir laba darba vieta, no dzimumu līdztiesības ievērošanas viedokļa (Q5).

Attēls 24



Kā redzams attēlā 24, darbinieki ir nedaudz pozitīvāk kā vadītāji vērtējuši apgalvojumu „Mūsu uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā, un paņēmieni, kā novērst trūkumus (piem. plāns par sieviešu pieņemšanu darbā, par atgriešanos darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma)” (Q1). Šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt 37,6% darbinieku un tikai 4% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Līdzīgi kā vadītāji, vērtējot šo apgalvojumu, visvairāk 58,4% darbinieku ir izvēlējušies atbildes „nezinu” un „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Vairāk darbinieku domas dalās, vērtējot apgalvojumu „Mūsu uzņēmums regulāri izzina manu apmierinātību ar darbu un reaģē uz maniem iebildumiem” (Q2); Aptuveni trešā daļa (31,7%) darbinieku šim apgalvojumam piekrīt vai pilnībā piekrīt un gandrīz tikpat daudz 30,6% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, bet 37,7% no respondentiem izvēlējušies kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Tikai 13,3% darbinieku piekrīt vai pilnībā piekrīt, ka viņiem ir pieejama informācija par to, kā klājas uzņēmumā strādājošām sievietēm (piem., gada pārskatā, uzņēmuma mājas lapā) (Q3). Lielākā daļa 54% darbinieki ir atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” un aptuveni trešā daļa darbinieku 32,7% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Apgalvojumam „Man nav zināms neviens seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījums, kas nebūtu izskatīts” (Q4) piekrīt vai pilnībā piekrīt 44,1% darbinieku un tikai 2,5% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, kamēr, līdzīgi kā saistībā ar iepriekšējo apgalvojumu, lielākā daļa respondentu ir izvēlējušies kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” (46,6%).

Visvairāk pozitīvu vērtējumu darbinieki snieguši saistībā ar apgalvojumu „Es labprāt stāstītu sievietēm, kuras pazīstu, ka šī ir laba darba vieta, no dzimumu līdztiesības ievērošanas viedokļa” (Q5). Šim apgalvojumam piekrīt lielākā daļa 62,8% respondentu-darbinieku, bet 5,4% darbinieku, no kuriem 4% ir sievietes nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. Aptuveni trešā daļa 31,8% darbinieku snieguši atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Kopumā vērtējot darbinieku atbildes uz jautājumu blokā „Pārraudzība” iekļautajiem apgalvojumiem anketās, kas ļauj noskaidrot, cik sekmīgi uzņēmums darbojas dzimumu līdztiesības jomā, varam secināt, ka pozitīvas atbildes ir snieguši vairāk kā trešā daļa respondentu, gandrīz puse darbinieku ir izvēlējušies neitrālu nostāju, kamēr nedaudz mazāk kā piektā daļa no darbiniekiem ir izvēlējušies noraidošas atbildes.

Salīdzinot vadītāju un darbinieku atbildes, varam secināt, ka vadītāji ir nedaudz kritiskāki nekā darbinieki un gandrīz piektā daļa ir snieguši negatīvus vērtējumu apgalvojumam, ka uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā, kamēr tikai 4% darbinieku ir izvēlējušies noraidošas atbildes. Vairāk kā puse gan darbinieku, gan arī vadītāju ir izvēlējušies neitrālas atbildes.

Lielākā daļa vadītāju (69,7%) uzskata, ka uzņēmumā tiek izzināta darbinieku apmierinātība ar darbu. Tomēr tikai 31,7% darbinieku atzīst, ka tiek izzināta viņu apmierinātība ar darbu (skat. 24. grafiku) un vadība reaģē uz viņu iebildumiem, un gandrīz tikpat darbinieku (30,6%) ir atbildējuši noliedzīgi. Šāda viedokļu atšķirība var norādīt uz to, ka apmierinātība ar darbu no vadības puses tiek izzināta, tomēr netiek veiktas praktiskas izmaiņas, balstoties uz aptaujas rezultātiem, kādēļ arī darbinieki kritiskāk vērtē, ka viņu nostāja un attieksmes tiek pētītas un analizētas.

Tāpat arī vadītāju un darbinieku viedokļi atšķiras saistībā ar apgalvojumu, ka uzņēmumā izskata seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījumus. Tikai 14% vadītāju ir snieguši apstiprinošas atbildes uz šo apgalvojumu, kamēr lielākā daļa izvēlējušies negatīvas vai neitrālas atbildes, savukārt gandrīz puse darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes un nedaudz vairāk kā puse ir pauduši neitrālu nostāju. Tikai 2,5% darbinieku izvēlējušies atbildēt negatīvi.

Organizāciju kultūras analīzes kopējie secinājumi un ieteikumi.

1. Uzņēmuma stratēģija (attēli 1, 2)

Analizējot un salīdzinot respondentu atbildes uz apgalvojumiem, kas apliecina, cik lielā mērā dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā un stratēģijā, varam secināt, ka nedaudz vairāk kā puse vadītāju atzīst, ka dzimumu līdztiesības jautājumi tiek ņemti vērā, veidojot uzņēmuma politiku, tomēr gandrīz tikpat vadītāju un arī darbinieku uzskata, ka uzņēmumos īpaša stratēģiska nozīme dzimumu līdztiesības jautājumam līdz šim nav tikusi pievērsta. Kaut arī divas trešdaļas darbinieku uzskata, ka viņi saprot dzimumu līdztiesības nozīmi uzņēmuma kopējā darbībā, vairāk kā puse vadītāju nav pārliecināti par to, ka uzņēmums ir definējis dzimumu līdztiesības nozīmi uzņēmuma veiksmīgā darbībā.

Gandrīz viena ceturtdaļa vadītāju atzīst, ka uzņēmums nav identificējis šķēršļus, ar ko sievietes var saskarties strādājot uzņēmumā un gandrīz divas piektdaļas vadītāju un tikpat darbinieku neuzskata šo jautājumu par būtisku. Daļa no aptaujātajām sievietēm-darbiniecēm (13,4%) tomēr nav pozitīvi noskaņotas arī par karjeras iespējām, un viņu sniegtās atbildes norāda, ka dzimumam tomēr noteiktos gadījumos ir nozīme, kas var kavēt sievietes pieņemšanu noteiktā amatā. Tāpat arī aptuveni viena sestā daļa vadītāju nepiekrīt apgalvojumam, ka uzņēmumā labprāt pieņem darbā sievietes visos amatos un visos līmeņos.

Kopumā vērtējot to, cik lielā mērā dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā un stratēģijā (attēli 1.,2), to pozitīvi vērtē nedaudz mazāk kā puse vadītāju un vairāk kā puse darbinieku, bet negatīvi - apmēram viena piektdaļa vadītāji un nedaudz vairāk kā desmitā daļa darbinieku, kamēr pārējie vadītāji un darbinieki izvēlas atbildēt neitrāli.

Uzņēmuma stratēģijas jautājumu blokā respondentu sniegtās atbildes ļauj secināt, ka dzimumu līdztiesības jautājumiem stratēģiskā līmenī Latvijas uzņēmumos bieži netiek pievērsta būtiska uzmanība. Tāpat arī vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes norāda uz iespējām, ka sievietēm šādas situācijas rezultātā var rasties grūtības sava potenciāla realizēšanā, kā rezultātā var ciest arī uzņēmums.

Ieteikumi:

Apzināt dzimumu līdztiesības lomu, kā arī iespējas nodrošināt pilnvērtīgu abu dzimumu darbinieku potenciāla iesaistīšanu un izmantošanu uzņēmuma darbībā. Balstoties uz to, izvirzīt uzņēmuma stratēģiskos mērķus dzimumu līdztiesības jomā un veidot rīcības plānu šo mērķu sasniegšanai. Informēt un skaidrot uzņēmuma darbiniekiem uzņēmuma stratēģiju, kā arī dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmi uzņēmuma darbībā kopumā. Apzināt šķēršļus un grūtības, ar ko sievietes var saskarties, strādājot uzņēmumā, un darīt tos zināmus arī darbiniekiem uzņēmumos.

2. Uzņēmuma politika. (attēli 3, 4)

Kopumā jāsecina, ka to, ka uzņēmuma politika sekmē sieviešu skaita palielināšanos amatos, kuros viņas līdz šim ir nepietiekoši pārstāvētas, un palīdz viņām realizēt savu potenciālu (attēls 3), pozitīvi vērtē gandrīz divas piektdaļas respondentu-vadītāju un tikpat darbinieku, tikpat - divas piektdaļas vadītāju un arī darbinieku izvēlas atbildēt neitrāli, bet negatīvas atbildes ir snieguši nedaudz mazāk kā viena trešā daļa vadītāju un nedaudz vairāk par vienu piekto daļu darbinieku.

Analizējot respondentu viedokli vadītāju-sieviešu un vadītāju-vīriešu aspektā (attēls 3), vadītāji-vīrieši ir bijuši visos apgalvojumos kritiskāk noskaņoti un snieguši aptuveni uz pusi vairāk negatīvu atbilžu nekā vadītājas-sievietes, tomēr kopumā šajā jautājumu blokā krasas viedokļu atšķirības nav vērojamas.

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

Salīdzinot respondentu-vadītāju un respondentu-darbinieku atbildes, interesants šķiet vērojums, ka aptuveni divas trešdaļas vadītāju, skat. (Q3) attēlā 3 apliecina, ka darbinieki regulāri saņem skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku, tomēr tikai nedaudz vairāk par vienu trešo daļu darbinieku norāda, skat. (Q3) attēlā 4, ka viņi šādu informāciju saņem. Šis jautājums ir mazāk saistīts ar dzimumu līdztiesības jautājumiem, bet norāda uz kopējām informācijas aprites problēmām Latvijas uzņēmumos, jo jautājuma formulējumā precīzi nebija norādīts, ka tas attiecas uz informāciju par dzimumu līdztiesības politiku. Tomēr netiešā veidā tas var norādīt, ka vadītājiem ne vienmēr ir precīzs viedoklis par uzņēmumā notiekošo, tai skaitā arī par dzimumu līdztiesības situāciju uzņēmumā.

Kā parāda aptaujas rezultāti, dzimumu līdztiesības politikas veidošana nav pieņemta darbības prakse Latvijas uzņēmumos, un lielākajā daļā uzņēmumos nepastāv rakstiskas politikas dzimumu līdztiesības regulēšanai, kā rezultātā arī nav iespējas un nepieciešamības šo dzimumu līdztiesības politiku izvērtēt un pārskatīt. Tāpat arī lielākā daļa respondentu atzīst, ka viņu uzņēmumos netiek veikti pasākumi, kas risinātu jautājumus sieviešu nepietiekošas pārstāvniecības mazināšanai uzņēmumos, kas savukārt noved pie situācijas, ka sievietēm varētu nebūt iespēju un atbalsta, lai realizētu savu potenciālu.

Ieteikumi:

Balstoties uz uzņēmuma stratēģijā izvirzītajiem mērķiem dzimumu līdztiesības īstenošanā, risināt nepieciešamos jautājumus, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību uzņēmumā, tai skaitā pārdomājot iespējas sieviešu skaita palielināšanai amatos, kuros viņas ir nepietiekoši pārstāvētas, tādejādi dodot viņām iespējas realizēt savu potenciālu. Pievērst vairāk uzmanības atgriezeniskās saites saņemšanai no darbiniekiem par to, kāds ir viņu viedoklis par uzņēmumā notiekošo.

3. Darbinieku atlase un pieņemšana darbā (attēli 5, 6)

Kopumā analizējot respondentu-vadītāju atbildes „Atlases blokā”, varam redzēt, ka uz jautājumiem, kas dod iespēju noskaidrot, vai darbinieku atlases un pieņemšanas darbā procedūras vērstas uz sieviešu nepietiekošas pārstāvniecības mazināšanu noteiktos amatos, pozitīvas atbildes ir snieguši gandrīz divas trešdaļas vadītāju un vairāk kā divas piektdaļas darbinieku. Aptuveni viena desmitā daļa vadītāju un nedaudz vairāk kā desmitā daļa darbinieku nepiekrīt šajā jautājumu blokā izvirzītajiem jautājumiem, savukārt, nedaudz vairāk kā viena ceturtdaļa no visiem respondentiem-vadītājiem un nedaudz vairāk kā desmitā daļa darbinieku ir snieguši neitrālas atbildes.

Vairāk kā četras piektdaļas vadītāju un divas trešdaļas darbinieku uzskata, ka, izvēloties darbiniekus, uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un iemaņas, atlases process ir atklāts un balstīts uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem, kā arī atlases procesā pret sievietēm un vīriešiem izturas vienlīdzīgi.

Kopumā gan no vadītāju, gan darbinieku sniegtajā atbildēm jāsecina, ka uzņēmumos netiek veikti vai maz tiek veikti pasākumi, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas. Tas var norādīt gan uz to, ka šobrīd nav vēlēšanās, gan arī uz to, ka nav nepieciešamības veikt šādus pasākumus. Iespējams, ka dzimumu disproporcija dažādos amatos uzņēmumos, kas piedalījās aptaujā, šobrīd ir maz izteikta.

Ieteikumi:

Izvērtēt, vai jaunu darbinieku atlases procedūras nav orientētas uz vīriešu pieņemšanu darbā, nevis profesionāli labāk sagatavotā pretendenta noteikšanu. Apzināt, vai priekšstats, ka dzimumu līdztiesības jautājumi tiek ievēroti darbinieku atlasē, ir pamatojams ar skaitļiem. Pārdomāt un iesviest darbinieku atlases

praksē pasākumus, lai iedrošinātu sievietes pieteikties uz amatiem, kuros tās līdz šim uzņēmumā ir maz pārstāvētas.

4. Karjeras izaugsme un darba samaksa (attēli 7, 8)

Kopumā aplūkojot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Izaugsme”, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmumā strādājošajām sievietēm ir vienlīdzīgas iespējas veidot karjeru un saņemt līdzvērtīgu samaksu par līdzvērtīgu darbu, jāsecina, ka vairāk kā trīs ceturtdaļas vadītāju un vairāk kā puse darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes. Mazāk kā viena desmitā daļa no vadītāju un nedaudz vairāk kā desmitā daļa no darbinieku sniegtajām atbildēm ir noliedzošas. Nedaudz vairāk par vienu desmito daļu vadītāju un aptuveni trešā daļa darbinieku sniegtās atbildes ir neitrālas.

Kopumā gan Latvijas uzņēmumu vadītāji, gan arī to darbinieki ir pozitīvi noskaņoti pret karjeras izaugsmi un darba samaksu dzimumu līdztiesības kontekstā. Nedaudz pozitīvāk noskaņoti ir bijuši vadītāji - trīs ceturtdaļas no respondentiem ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr pozitīvi atbildējuši nedaudz vairāk kā puse darbinieku. Salīdzinoši darbinieki biežāk kā vadītāji ir snieguši noliedzošas atbildes uz visiem jautājumu bloka „Izaugsme” apgalvojumiem.

Salīdzinot darbinieku-vīriešu un darbinieku-sieviešu sniegtās atbildes visa jautājumu bloka „Izaugsme” ietvaros, jāatzīmē, ka vērojams lielāks to negatīvo atbilžu īpatsvars, ko sniegušas sievietes. Viskrasāk šī atšķirība redzama apgalvojumā, ka vīrieši un sievietes, kuri uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, saņem vienādu darba samaksu. 17,8% sieviešu-darbinieču, tikai 2,5% vīriešu-darbinieku un 4% to respondentu, kuri nav minējuši savu dzimumu, nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt, šim apgalvojumam. Arī daļa vadītāju (13,9%) saistībā ar šo apgalvojumu snieguši noliedzošas atbildes. 32,5% vadītāju ir atbildējuši, ka nezina vai ka tas neattiecas uz viņa darbu vai uzņēmumu.

Šīs tendences norāda, ka uzņēmumu ikdienas darbā iezīmējas dzimumu līdztiesības neievērošanas problēmas, īpaši tas, ka par viena un tā paša darba veikšanu ir atšķirīga darba samaksa vīriešiem un sievietēm.

Ieteikumi:

Ieteicams izvērtēt iemeslus, kādēļ daļa vadītāju un daļa darbinieku uzskata, ka pastāv atšķirības darba samaksā starp vīriešiem un sievietēm par viena un tā paša darba veikšanu, kā arī pārskatīt darba novērtēšanas kritērijus.

5. Vadības apņemšanās (attēli 9, 10)

Kopumā vērtējot vadītāju sniegtās atbildes uz jautājumu bloka „Vadība” apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, varam secināt, ka nedaudz vairāk kā puse vadītāju un darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes. Viena trešā daļa vadītāju un gandrīz divas piektdaļas darbinieku pāduši neitrālu attieksmi, kamēr nedaudz vairāk kā desmitā daļa vadītāju un mazāk par vienu desmito daļu darbinieku ir parādījuši kritisku nostāju, esot negatīvi savos vērtējumos.

Jāatzīmē, ka līdzīgi kā iepriekšējos jautājumu blokos arī šajā nav vērojamas krasas atšķirības, vērtējot vadītāju-vīriešu un vadītāju-sieviešu sniegtās atbildes.

Salīdzinot vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes uz apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, ir vērojamas līdzīgas tendences. To parāda līdzīgi augstais pozitīvo atbilžu skaits abās respondentu grupās uz apgalvojumiem, kas attiecas uz to, ka vadītāji negatīvi vai aizvainojoši neizsakās par sievietēm. Pozitīvas atbildes uz šo apgalvojumu snieguši aptuveni trīs ceturtdaļas vadītāju (Q4 attēls 9) un vēl vairāk - aptuveni četras piektdaļas - darbinieku (Q4 attēls 10). Arī uz apgalvojumiem, ka darbinieki tiek iesaistīti jaunos projektos pēc skaidri noteiktiem kritērijiem, ņemot vērā katra profesionālās spējas, pozitīvas atbildes snieguši vairāk kā divas piektdaļas vadītāju (Q5, attēls 9). Par to, ka darbiniekiem ir skaidrs, kā notiek darbu sadale, un ka tā tiek veikta, ņemot vērā katra profesionālās spējas, pozitīvi ir atbildējuši vairāk kā divas trešdaļas darbinieku (Q5, attēls 9).

Tomēr daļa darbinieku (13,9%) neuzskata, ka vadītājs palīdz saprast, kāpēc uzņēmumam ir svarīga dzimumu līdztiesība (Q2, attēls 10). Tāpat arī daļa vadītāju (21%) noliedz un (44,3%) pauž neitrālu nostāju saistībā ar apgalvojumu, ka vadītāji uzņemas vadošo lomu, lai uzņēmumu līdztiesības politika tiktu efektīvi īstenota (Q1, attēls 9). Tāpat arī 23,2% vadītāju noliedz un 58,3% pauž neitrālu nostāju par to, ka vadītāji atvēl nepieciešamos resursus dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai. Tas acīmredzami ir saistīts ar faktu, ka uzņēmumos nav un netiek noteikta dzimumu līdztiesības politika.

Ieteikumi:

Formulējot uzņēmuma kopējo un dzimumu līdztiesības politiku, iekļaut nosacījumus, kas nosaka un paskaidro vadītāju lomu, atbildību un rīcību uzņēmuma dzimumu līdztiesības politikas ieviešanā un īstenošanā.

6. Uzņēmuma politikas īstenošana (attēli 11, 12)

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes saistībā ar apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos darbojas praksē, redzams, ka vairāk kā puse vadītāju un gandrīz puse darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr neredzams, ka vairāk kā desmitā daļa vadītāju un tikpat darbinieku uz šiem apgalvojumiem ir atbildējuši negatīvi, bet divas piektdaļas vadītāju un aptuveni puse darbinieku ir izvēlējušies neitrālas atbildes.

Kopumā analizējot atbildes uz jautājumiem par uzņēmumu politikas dzimumu līdztiesības jautājumos īstenošanu ir jāņem vērā, ka lielākajā daļā uzņēmumu, kuru darbinieki ir aptaujāti, nav skaidri definētas politikas, kas risinātu jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību uzņēmumā. Līdz ar to kopumā liela daļa aptaujāto vadītāju darbinieku ir snieguši neitrālas atbildes uz jautājumiem par politikas īstenošanu dzīvē. Lielākā daļa vadītāju 69,9% ir snieguši pozitīvas atbildes jautājumā par elastīgu darba organizācijas formu atbalstīšanu uzņēmumā (Q4) (skat. attēlu 11), ko apstiprina arī vairāk kā puse 55,5% darbinieku (Q4) (skat. attēlu 12). Nedaudz vairāk kā desmitā daļa darbinieku (11,8%) tomēr uzskata, ka vadītājs varētu neatbalstīt viņu lūgumu strādāt nepilnu vai elastīgu darba laiku.

Salīdzinot darbinieku-sieviešu un darbinieku-vīriešu atbildes šajā jautājumu blokā, jāatzīmē, ka kopumā nav krasu atšķirību abu dzimumu viedokļos, izņemot jautājumā par lūgumu strādāt nepilnu vai elastīgu darba laiku; proporcionāli negatīvu nostāju paudušas 8,9% sieviešu un tikai 1,5% vīriešu, kā arī 1% respondentu, kas savu dzimumu nav norādījuši.

Tomēr, aplūkojot attēlā 11 un attēlā 12 apstiprinošo un noraidošo variantu minēšanas biežumu, ir jāsecina, ka ievērojami biežāk ir minētas apstiprinošās, pozitīvās atbildes, kas norāda, ka vadītāji savā rīcībā kopumā ievēro dzimumu līdztiesības jautājumus, risina problēmsituācijas, nostājas pret aizspriedumiem un ikdienā uzklausa abu dzimumu pausto viedokli par dažādām ikdienas situācijām.

Ieteikumi:

Ieteicams pievērst vairāk uzmanības un konsekvences rīkojoties, ja ir saņemtas sūdzības par uzmākšanos, agresivitāti vai aizskarošu izturēšanos attiekmē pret sievietēm. Izskatīt iespēju piedāvāt darbiniekiem pārskatīt darba plānus un iespēju robežās veicināt darba un personīgās dzīves sabalansēšanas plānu īstenošanu, kā arī paust darbiniekiem uzņēmuma nostāju šajā jautājumā.

7.Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā (attēli 13, 14)

Kopumā vērtējot vadītāju sniegtās atbildes uz jautājumu blokā „Klienti” iekļautajiem apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot, vai uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos, varam secināt, ka aptuveni viena trešdaļa vadītāju un nedaudz vairāk kā ceturtdaļa darbinieku ir pauduši pozitīvu nostāju. Viena piektā daļa respondentu-vadītāju un aptuveni 5% respondentu-darbinieku nepiekrīt, bet gandrīz puse vadītāju un vairāk kā divas trešdaļas darbinieku atbildējuši, ka nezina vai ka šie jautājumi neattiecas uz viņu darbu vai uzņēmumu.

Aplūkojot vadītāju atbildes kopumā jautājumu blokā „Klientu”, redzams, ka lielākā daļa vadītāju ir samērā kritiski noskaņoti pret to, vai uzņēmums izmanto visas iespējas, lai publiski paustu savus mērķus un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (Q2), kā arī pret to, vai klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par uzņēmuma mērķiem un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (Q1). Vairāk pozitīvu nostāju vadītāji ir pauduši saistībā ar apgalvojumiem, ka uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (Q3) un uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes veidot profesionālos kontaktus ar citām nozarē strādājošām sievietēm (Q4).

Salīdzinot respondentu-vadītāju un respondentu-darbinieku atbildes, darbinieki ir bijuši nedaudz kritiskāki, jo aptuveni trešā daļa darbinieku, skat. Q3 attēlā 14, bet gandrīz puse vadītāju, skat. Q3 attēlā 13, norāda, ka uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos. Tāpat aptuveni divas piektdaļas vadītāju, bet uz pusi mazāk - viena piektdaļa darbinieku uzskata, ka uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes veidot profesionālos kontaktus ar citām nozarē strādājošajām sievietēm. Šādas atšķirības var izskaidrot ar apsvērumu, ka uzņēmumu ierindas darbinieki neatkarīgi no dzimuma vispār retāk tiek iesaistīti profesionālu kontaktu veidošanā un dalībā ārējos pasākumos.

Kopumā vērtējot vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes uz jautājumu blokā „Klienti” iekļautajiem apgalvojumiem, kas ļauj noskaidrot vai uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos varam secināt, ka aptuveni trešdaļa vadītāju un ceturtdaļa darbinieku ir pauduši pozitīvu nostāju, tomēr viena piektā daļa vadītāju un aptuveni viena divdesmitā daļa respondentu-darbinieku - nepiekrīt. Gandrīz puse vadītāju un lielākā daļa - divas trešdaļas - darbinieku atbildējuši, ka nezina vai ka šie jautājumi neattiecas uz viņu darbu vai uzņēmumu.

Kopumā procentuāli lielais ne apstiprinošo, ne noraidošo atbilžu, kā arī noliedzozo atbilžu skaits gan vadītāju, gan arī darbinieku vērtējumos apliecina to, ka lielākajā daļā uzņēmumu nostāja dzimumu līdztiesības jautājumos sabiedrībā netiek skaidri parādīta, ko iespējami ietekmē fakts, ka Latvijas likumdošanā nav iestrādātas atsevišķas normas, kas regulē dzimumu līdztiesības jautājumus attiecībā ar klientiem un/vai piegādātājiem, un līdz ar to arī šādu prasību nav, tāpēc arī daudzos uzņēmumos dzimumu līdztiesības nostājas popularizēšana netiek uzskatīta par nepieciešamu. Savukārt sociāli atbildīga prakse un tās popularizēšana uzņēmumos netiek saistīta ar dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Ieteikumi:

Izsvērt iespējas uzņēmuma dzimumu līdztiesības mērķus un nostājas iekļaut informācijā, kas tiek pausta publiski, lai parādītu uzņēmuma sociālās atbildības īstenošanas stratēģijas.

Projekts īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība

8. Darba vide (attēli 15, 16)

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Darba vide”, kas gan vadītāju, gan darbinieku anketās ļauj noskaidrot, vai uzņēmuma fiziskā darba vide ir patīkama un ērta sievietēm, redzams, ka lielākā daļa - aptuveni trīs ceturtdaļas - vadītāju un tikpat darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr gandrīz viena piektdaļa abu respondentu pārstāvju snieguši neitrālas atbildes. Negatīvo atbilžu skaits nesasniedz desmito daļu no vadītāju un darbinieku atbildēm šajā jautājumu blokā.

Apgalvojumam „Paredzētais darba drošības aprīkojums (izmērs, forma, izvēle utt.) ir sievietēm piemērots” nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt 14,8% darbinieku. Interesanti, ka šāds viedoklis galvenokārt ir sievietēm (13,8%).

Aptuveni viena ceturtdaļa jeb 25,6% vadītāju izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu” saistībā ar apgalvojumu „Mūsu uzņēmumā netiek pieļauta materiālu izvietošana, kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu vai radot aizspriedumus par viņu lomu (piem., attēli no kalendāriem, avīzēm un žurnāliem)” un 9,3% nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam (Q3). 9,3% vadītāju nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt arī apgalvojumam, ka uzņēmumā izvietotajos uzskates līdzekļos un informatīvajos materiālos (piem. darba drošības instrukcijas, reklāmas materiāli) ir redzamas gan sievietes, gan vīrieši (Q4). 28% respondentu-vadītāju atbildējuši „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Ieteikumi:

Izvērtēt iemeslus, kāpēc daļa darbinieku, īpaši sievietes, uzskata, ka paredzētais darba drošības aprīkojums viņām nav piemērots. Novērtēt darbinieku izpratni par to, kādi materiāli var aizskart sieviešu pašcieņu, kā arī pievērst uzmanību, lai šādi materiāli uzņēmumā netiktu izvietoti. Izvērtēt esošos informatīvos materiālus un uzskates līdzekļus un, veidojot jaunus, ievērot samēru, un rūpēties, lai dažādās lomās vienlīdz būtu redzamas gan sievietes, gan vīrieši.

9. Darbinieku savstarpējās attiecības (attēli 17, 18)

Kopumā aplūkojot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Darbinieku attiecības”, kas ļauj noskaidrot, vai ikdienas saskarsmē tiek izrādīta cieņa pret sievietēm, redzam, ka lielāka daļa gandrīz divas trešdaļas vadītāju un tikpat darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes, kamēr gandrīz viena trešdaļa vadītāju un nedaudz vairāk kā viena ceturtdaļa darbinieku pauduši neitrālu nostāju. Viena desmitā daļa vadītāju un vairāk kā viena desmitā daļa darbinieku ir atbildējuši negatīvi.

Daļa vadītāju 9,3% un nedaudz vairāk 15,4% darbinieku nepiekrīt apgalvojumam, ka uzņēmumā netiek pieļautas nepatīkama rakstura piezīmes. Vairāk kā viena ceturtdaļa abu pušu respondentu ir pauduši neitrālu nostāju. Aptuveni ceturtdajai daļai vadītāju un vienai trešdaļai darbinieku ir grūti atbildēt uz jautājumu, vai uzņēmumā izteiktie joki un zobgalības nepauž aizspriedumus par sievietes lomu.

Respondentu domas dalās saistībā ar apgalvojumu „Mūsu uzņēmumā sieviešu dzimuma darbinieces netiek sauktas par *meitenēm*” (Q4). 37,2% vadītāju un gandrīz puse darbinieki piekrīt vai pilnībā piekrīt šim apgalvojumam. 37,2% vadītāju un 28,5% darbinieku ir izvēlējušies atbildes „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”, aptuveni viena ceturtdaļa vadītāju un tikpat arī darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam.

Kopumā gan darbinieki, gan vadītāji ir pozitīvi noskaņoti par dzimumu līdztiesību darbinieku savstarpējās attiecībās, tomēr daļa darbinieku un vadītāju norāda, ka uzņēmumā tiek pieļautas nepatīkama rakstura piezīmes un izteiktie joki un zobgalības pauž aizspriedumus par sievietes lomu. Respondentu atbildes arī apstiprina, ka uzņēmumos sieviešu dzimuma darbinieces tiek sauktas par meitenēm.

Ieteikumi:

Izvērtēt, kāda ir uzņēmumā strādājošo sieviešu attieksme pret dažkārt familiāro attieksmi pret sievietēm, kā arī veikt nepieciešamos pasākumus, lai novērstu sievietēm nepatīkamus familiaritātes gadījumus.

10. Darba atmosfēra (attēli 19, 20)

Kopumā vērtējot respondentu atbildes uz jautājumiem, kas ļauj noskaidrot, vai gaisotne darbā ir sievietēm piemērota un ērta, varam secināt, ka vairāk kā trīs ceturtdaļas vadītāju un aptuveni divas trešdaļas darbinieku ir pozitīvi atbildējuši uz šajā jautājumu blokā sniegtajiem apgalvojumiem, savukārt mazāk kā desmitā daļa vadītāju un nedaudz vairāk kā 5% darbinieku ir izvēlējušies negatīvas atbildes. Pārējie, nedaudz vairāk kā desmitā daļa vadītāju un ceturtdaļa darbinieku, pauž neitrālu nostāju.

Analizējot vadītāju un darbinieku sniegtās atbildes saistībā ar apgalvojumu, ka sievietes netiek uztvertas par būtnēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piem., neuzticot netīrus vai bīstamus darbus) (Q4), 16,3% respondentu-vadītāju un 14,9% darbinieku nepiekrīt vai pilnībā nepiekrīt šim apgalvojumam. 23,2% vadītāju un 35,1% darbinieku izvēlās kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”.

Tāpat arī daļa vadītāju (16,3%) un darbinieku (10,9%) uzskata, ka uzņēmumā tiek pieļauta familiāra izturēšanās (Q5), bet 28% vadītāju un 37,1% darbinieku izvēlējušies neitrālu nostāju. Daļa darbinieku (15,5%) un arī vadītāji (9,2%) uzskata, ka uzņēmumā tiek novērotas agresīvas izturēšanās izpausmes.

Ieteikumi:

Izvērtēt iespēju veikt nepieciešamos pasākumus, lai nepieļautu un mazinātu agresīvas izturēšanās gadījumus, kā arī novērstu sievietēm nepatīkamus familiaritātes gadījumus.

11. Uzņēmuma darbinieki (attēli 21, 22)

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes jautājumu blokā „Darbinieki”, kas ļauj noskaidrot, vai darbinieki tiek atbalstīti dzimumu līdztiesības veicināšanā, varam secināt, ka nedaudz vairāk kā puse respondentu-vadītāju un tikpat darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes, bet gandrīz viena piektā daļa vadītāju un nedaudz vairāk kā viena piektā daļa darbinieku snieguši negatīvus vērtējumus uz jautājumiem blokā iekļautajiem apgalvojumiem. Aptuveni trešdaļa respondentu izvēlējušies neitrālu nostāju.

Lielākā daļa vadītāju un arī darbinieku atbilžu ļauj secināt, ka lielākajā daļā uzņēmumu netiek rīkotas apmācības par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Tikai 4,6% vadītāju skat. attēlu 21 (Q1) un 8,5% darbinieku skat. attēlu 22 (Q1) ir izvēlējušies pozitīvas atbildes.

Kopumā vairāk kā puse darbinieku un gandrīz puse vadītāju ir atbildējuši negatīvi vai arī izvēlējušies neitrālas atbildes saistībā ar apgalvojumu, kas apliecina iespēju izmantot pieredzējušāku kolēģu (mentoru) atbalstu. Šie rezultāti apliecina, ka lielākajā daļā uzņēmumu netiek veicināta pieredzes pārņemšana un atbalsta saņemšana no pieredzējušākiem kolēģiem, īpaši darbinieku vidū.

Lielākā daļa vadītāju un darbinieku atzīst, ka visus darbiniekus vērtē pēc viņu profesionālajām spējām neatkarīgi no dzimuma, tomēr šim apgalvojumam nepiekrīt aptuveni 5% vadītāju un gandrīz desmitā daļa darbinieku. Aptuveni trešā daļa darbinieku pauduši neitrālu nostāju.

Daļa vadītāju un arī paši darbinieki nav pārliecināti, ka darbinieki ir gatavi aktīvi iesaistīties dzimumu līdztiesības veicināšanā. Tikai 30,1% vadītāju un 33,2% darbinieku ir snieguši pozitīvu vērtējumu šajā sakarā.

Līdzīgi kā vadītāju atbildēs arī darbinieku sniegtais visaugstākais pozitīvo atbilžu daudzums jautājumu blokā „Darbinieki” vērojams saistībā ar apgalvojumu „Es pazīstu mūsu uzņēmumā strādājošas sievietes, kuras ir uzskatāmas par pozitīvu paraugu jaunajām darbiniecēm”. Šīs tendences abu respondentu atbildēs vērtējamas pozitīvi un norāda uz uzņēmumu iespējām pozitīvā veidā izcelt šādas sievietes un rādīt tās kā paraugu jaunajām vai potenciālajām darbiniecēm.

Ieteikumi:

Izvērtēt nepieciešamību apmācīt darbiniekus par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Izvērtēt iemeslus, kādēļ daļa respondentu nav pārliecināti, ka visus darbiniekus vērtē pēc viņu profesionālajām spējām, un rast iespējas novērst šādus gadījumus. Veicināt pieredzes pārņemšanas praksi, īpaši darbinieku vidū. Skaidrot darbiniekiem dzimumu līdztiesības nozīmi uzņēmuma veiksmīgā darbībā un rosināt aktīvu iesaistīšanos dzimumu līdztiesības veicināšanā, nepieļaujot aizspriedumainus izteikumus par dzimumiem.

12. Uzņēmuma politikas pārraudzība (attēli 23, 24)

Kopumā vērtējot vadītāju atbildes uz jautājumu bloka „Pārraudzība” apgalvojumiem, kas dod iespēju noskaidrot, cik sekmīgi uzņēmums darbojas dzimumu līdztiesības jomā, redzams, ka pozitīvas atbildes saistībā ar šiem apgalvojumiem snieguši nedaudz vairāk kā ceturtā daļa vadītāju, kamēr viena piektā daļa respondentu-vadītāju ir negatīvi vērtējuši šos apgalvojumus. Puse vadītāju ir pauduši neitrālu nostāju, izvēloties kādu no atbildēm „nezinu” vai „neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu”. Kopumā vērtējot darbinieku atbildes uz jautājumu blokā „Pārraudzība” iekļautajiem apgalvojumiem, varam secināt, ka pozitīvas atbildes ir snieguši vairāk kā trešā daļa respondentu, gandrīz puse darbinieku ir izvēlējušies neitrālu nostāju, kamēr nedaudz mazāk kā piektā daļa darbinieku ir izvēlējušies noraidošas atbildes.

Ņemot vērā, ka lielākajā daļā uzņēmumu iztrūkst dzimumu līdztiesības politikas, iztrūkst arī kritēriju, lai novērtētu sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā, ko apstiprina arī respondentu atbildes. Salīdzinot vadītāju un darbinieku atbildes varam secināt, ka vadītāji ir nedaudz kritiskāki nekā darbinieki un gandrīz piektā daļa ir snieguši negatīvus vērtējumu apgalvojumam, ka uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā, kamēr tikai 4% darbinieku ir izvēlējušies noraidošas atbildes. Vairāk kā puse gan darbinieku, gan arī vadītāju ir izvēlējušies neitrālas atbildes.

Lielākā daļa vadītāju (69,7%) uzskata, ka izņēmumā tiek izzināta darbinieku apmierinātība ar darbu (skat. 23 attēlu Q3), kamēr tikai 31,7% darbinieku atzīst, ka tiek izzināta viņu apmierinātība ar darbu un ka vadība reaģē uz viņu iebildumiem. Gandrīz tikpat darbinieku (30,6%) ir atbildējuši noliedzoši (skat. 24, attēlu Q2). Šāda viedokļu atšķirība var norādīt uz to, ka apmierinātība ar darbu no vadības puses tiek izzināta, tomēr netiek veiktas praktiskas izmaiņas, balstoties uz aptaujas rezultātiem, kādēļ arī darbinieki kritiskāk vērtē, ka viņu nostāja un attieksmes tiek pētītas un analizētas.

Diemžēl lielākā daļa vadītāju nepiekrīt vai pauž neitrālu nostāju jautājumā par uzņēmumā strādājošo sieviešu izaugsmes atspoguļošanu publikācijās (skat. 23 attēlu Q4), un arī lielākā daļa darbinieku nepiekrīt vai pauž neitrālu nostāju par šādas informācijas pieejamību.

Tāpat arī vadītāju un darbinieku viedokļi atšķiras saistībā ar apgalvojumu, ka uzņēmumā izskata seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījumus. Tikai 14% vadītāju ir snieguši apstiprinošas atbildes uz šo apgalvojumu, kamēr lielākā daļa izvēlējušies negatīvas vai neitrālas atbildes, savukārt gandrīz puse darbinieku ir snieguši pozitīvas atbildes un nedaudz vairāk kā puse ir pauduši neitrālu nostāju, kamēr tikai 2,5% darbinieku izvēlējušies atbildēt negatīvi. Respondentu sniegtās atbildes ļauj izdarīt secinājumus, ka lielā daļā uzņēmumu šis jautājums nav kopumā atrisināts.

Kopumā darbinieki snieguši visaugstāko pozitīvo atbilžu skaitu apgalvojot, ka viņi labprāt stāstītu, ka šī ir laba darba vieta no dzimumu līdztiesības ievērošanas viedokļa, tomēr 5,4% darbinieku tam nepiekrīt un aptuveni trešā daļa pauž izvairīgu nostāju.

Ieteikumi:

Izstrādājot dzimumu līdztiesības īstenošanas politiku uzņēmumā, veidot arī kritērijus, pēc kuriem būtu iespējams vērtēt reāli sasniegto. Ieteicams pievērst vairāk uzmanības darbinieku viedokļu izpētei un tās rezultātā atklāto trūkumu novēršanai, kā arī darbinieku informēšanai par šo trūkumu novēršanu. Pievērst uzmanību uzņēmuma vadītājiem ziņot par seksuālas uzmākšanās un aizvainojošas izturēšanās gadījumiem, kā arī informēt darbinieces par šādu gadījumu iespēju un iedrošināt ziņot par tiem vadībai. Izvērtēt iespējas atspoguļot uzņēmumā strādājošo sieviešu izaugsmi un sasniegumus publikācijās, kas kalpotu kā iedrošinājums citām sievietēm un arī sniegtu sabiedrībai pozitīvu informāciju par sieviešu izaugsmes iespējām uzņēmumā un tā nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos. Izzināt darbinieku viedokli par dažādiem dzimumu līdztiesības aspektiem un to izpaušmēm uzņēmumā.

Secinājumi par CAT metodes aprobācijas rezultātiem un ieteikumi

Kopumā CAT aptaujas Latvijā rezultāti liecina, ka Latvijas uzņēmumu vadītāji šobrīd dzimumu līdztiesības jautājumus neuzskata par pietiekoši nozīmīgiem un svarīgiem uzņēmuma veiksmīgas darbības nodrošināšanā, par ko liecināja intereses trūkums, neatsaucība un nevēlēšanās iesaistīties pētījumā tieši no vadītāju puses. Kā būtiskākie faktori šādas attieksmes pamatā varētu būt sekojoši: (1) noraidoša attieksme pret pētījumiem kopumā, jo uzņēmumi ir „pārslogoti” ar dažādiem ārējiem pētījumiem un aptaujām; (2) informācijas trūkums par dzimumu līdztiesības jautājumiem, kā arī zināma neizpratne, vai par šiem jautājumiem vispār ir jārunā un būtu tie jāpēta; (3) kritisks viedoklis par to, ka šādiem pētījumiem varētu būt praktiska nozīme un ietekme uz uzņēmuma darbību; (4) nevēlēšanās darbam paredzēto laiku veltīt aptaujas veikšanai.

Aptaujas gaitā daļa uzņēmumu darbinieku baidījās un atsacījās aizpildīt anketas, vai arī aizpildīja tās nevērīgi, neaizpildot jautājumus, ko neizprata, un demonstrējot savu nostāju pret anketas saturu kopumā. Šī attieksme varētu būt pamatojama ar to, ka darbiniekiem nav pieredzes, ka viņu viedoklis tiek vaicāts šādā aptaujas veidā, kā arī tas, ka jautājumi ir grūti izprotami un sarežģīti darbiniekiem ar vidēju vai zemu izglītības un vispārējās informētības līmeni. Darbiniekiem bija arī grūti atbildēt uz jautājumiem par dažādām ar dzimumu līdztiesību saistītām praksēm uzņēmumos, jo šādu prakšu lielā daļā uzņēmumu līdz šim nav bijis un viņi par šādām lietām nav bijuši informēti un apmācīti.

Kā liecināja uzņēmumu pārstāvju (personāla vadītāju un speciālistu) paustais viedoklis seminārā par CAT aptaujas rezultātiem, aptauja rosināja diskusijas un viedokļu apmaiņu starp uzņēmuma darbiniekiem, kas ir pozitīvi, jo intereses izrādīšana veicina lielāku gatavību iesaistīties dzimumu līdztiesības jautājumu būtībā.

Izvērtējot kopējos CAT aptaujas Latvijā rezultātus, jānorāda uz visai lielo neitrālo (neattiecas uz manu darbu, nevaru atbildēt) atbilžu skaitu visos jautājumu blokos, bet jo īpaši jautājumos, kas saistīti ar dzimumu līdztiesības stratēģiju un politiku. Pēc aptaujas veicēju domām, šāds rezultāts skaidrojams ne tikai ar neizpratni, vai dzimumu līdztiesības stratēģija un politika pastāv uzņēmumā, bet arī ar neizpratni par konkrēto jautājumu tā sarežģītā un garā formulējuma dēļ. Ieteikumos nosaukti konkrēti jautājumi, kuri aptaujas dalībniekiem varēja šķist pārāk gari un sarežģīti un kurus būtu ieteicams vai nu mainīt, vai arī vienkāršot.

Izvērtējot kopējo CAT aprobācijas norisi un rezultātus, aptaujas veicēji uzskata, ka ir paveikts liels un nozīmīgs darbs sākotnējā CAT aprobācijā Latvijā; ir iegūti pirmie rezultāti, kas vērtējami pozitīvi gan no aprobācijas mērķu sasniegšanas, gan iegūto pirmo pētījuma rezultātu viedokļa. Tomēr paši aptaujas veicēji atzīst, ka līdzīga pētījuma veikšanā turpmāk būtu nepieciešams veidot ciešāku sadarbību ar CAT aptaujas autoriem - īpaši, lai pārrunātu un uzzinātu viņu domas par atsevišķu jautājumu neiekļaušanu aptaujā un/vai mainīšanu, ņemot vērā viņu pieredzi CAT aptaujas izmantošanā.

Ieteikumi

Zemāk nosauktie ieteikumi sagatavoti, pamatojoties uz pieņēmumu, ka tiek turpināts darbs pie CAT aptaujas pielāgošanas izmantošanas Latvijas organizācijās un uzņēmumos.

Ieteicams izvērtēt jautājumu grupas un analizēt atsevišķus jautājumus, kā arī atsevišķus formulējumus, vai visi ir izmantojami tieši Latvijas dzimumu līdztiesības politikas un uzņēmumu kultūras kontekstā. Tā rezultātā daļa jautājumu varētu tikt izslēgti (līdzīgi kā aprobācijas pētījumā tika izslēgti jautājumi par Dažādības politiku) vai arī aizstāti ar Latvijas uzņēmumiem atbilstošiem jautājumiem un formulējumiem.

Tāpat ieteicams veikt daudzu jautājumu vienkāršošanu (īpaši darbinieku anketās), t.i., izvairīties no garu teikumu lietošanas, un, iespējams, dot raksturojošus piemērus vai paskaidrojumus. Pēc aptaujas veicēju domām, aptaujai jābūt piemērotai un saprotamai aizpildīšanai darbiniekiem ar vidēju vai pat zemu izglītības līmeni, kam ir maza izpratne par dzimumu līdztiesības jautājumiem uzņēmumu darbā.

Jautājumu grupā: Stratēģija

Vadītāju anketas 4. jautājumu: *Uzņēmuma darbības plānošanā tiek ņemta vērā statistika par darbinieku sadalījumu pēc dzimuma*. Nav saprotams šī jautājuma nozīme saistībā ar situāciju Latvijas uzņēmumos šobrīd, tādēļ, ka Latvijas uzņēmumos dzimumu statistikas analīzei netiek pievērsta īpaša uzmanība vai arī šādu statistiskas datu iegūšana ir apgrūtināta manuālās datu uzskaites dēļ, ko apstiprina arī vadītāju sniegtais lielais negatīvo atbilžu (30%) un neitrālo atbilžu skaits (47%) (attēlā 1 (Q4)).

Jautājumu grupā: Uzņēmuma politika.

Abu anketu 1. jautājumā nav skaidrs, ko uzskatīt par „*nepietiekošu sieviešu pārstāvniecību*” un kādam dzimumu procentuālajam sadalījumam ir jābūt, lai varētu runāt par pietiekošu pārstāvniecību. Būtu nepieciešams precizēt, pie kāda sadalījuma iestājas „*nepietiekoša sieviešu pārstāvniecība*”.

Abu anketu 2. jautājumā ieteicamas pārdomāt un paskaidrot, ko nozīmē „*saziņas standarti*”?

Tāpat arī abu anketu 2. un 3. jautājumā sniegtās atbildes liecina, ka respondenti domā plašāk uzņēmumu politiku kopumā, nevis dzimumu līdztiesības politiku, tāpēc ieteicams precizēt, ja vēlamies saņemt atbildes šajos jautājumos par uzņēmuma dzimumu līdztiesības politiku.

Jautājumu grupā: Vadības apņemšanās

Pārdomāt 6. jautājuma formulējumu darbiniekiem: *Es uzskatu, ka mans vadītājs cenšas vienādi izturēties pret sievietēm un vīriešiem*. Vārds „*cenšas*” var mudināt uz labāku vērtējumu sniegšanu šajā jautājumā, nekā tas notiek ikdienā.

Jautājumu grupā: Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā.

Ieteicams pārdomāt šīs jautājumu grupas un īpaši 1. jautājuma abās anketās ievietošanas lietderību: *Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par mūsu uzņēmuma mērķiem un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos*. Latvijas likumdošanā nav iestrādātas atsevišķas normas, kas regulē dzimumu līdztiesības jautājumus attiecībā ar klientiem un/vai piegādātājiem, un līdz ar to arī šādu prasību nav, tāpēc arī daudzos uzņēmumos dzimumu līdztiesības nostājas popularizēšana netiek uzskatīta par nepieciešamu. Kaut arī daudzi uzņēmumi savu tēlu saista ar sociāli atbildīgas politikas veidotāja tēlu, tas bieži tiek darīts, uzsverot cita veida aktivitātes, bet šobrīd nesaistot to ar dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Jautājumu grupā: Darba vide.

Abu anketu 3. jautājums: *Mūsu uzņēmumā netiek pieļauta materiālu izvietošana, kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu (komentāri īpaši par šo daļu) vai radot aizspriedumus par viņu lomu*”- ir garš un sarežģīts, kas apgrūtina jautājuma būtības uztveri. Ieteicams pārdomāt šī jautājuma vienkāršošanu.

Jautājumu grupā: Darba atmosfēra.

Ieteicams arī izvērtēt nepieciešamību anketā ievietot jautājumus, kas raksturojami kā sociāli vēlamī un neļauj izzināt patiesās attiecības kolektīvā, piemēram: Abu anketu 3. jautājums: *Sadarbība mūsu uzņēmumā ir tikpat svarīga kā veselīga konkurence (darbinieki tiek mudināti strādāt komandā, nevis gūt individuālus panākumus uz citu rēķina)*.

4. jautājumā abās anketās: *Sievietes netiek uztvertas par būtņēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piemēram, neuzticot netīrus un bīstamus darbus)* - nav īsti skaidrs, vai šāda aizsardzība būtu, vai

nebūtu vēlama? Šī jautājuma uztveri apgrūtina arī tas, ka jautājums formulēts nolieguma formā, t.i., kas nav nepieciešams. Būtu ieteicams, pārdomāt iespēju šo jautājumu formulēt apgalvojuma formā.

Jautājumu grupā: Uzņēmuma politikas pārraudzība

Vadītāju anketās 3. jautājumā un darbinieku anketās 2. jautājumā fakts, ka uzņēmumos tiek pētīta darbinieku apmierinātība ar darbu, vēl neliecina par pozitīviem centieniem dzimumu līdztiesības jomā. Ieteicams jautājumu precizēt, skaidrāk norādīt, kā apmierinātība ar darbu ir saistīta ar dzimumu līdztiesības politikas pārraudzību.

Tāpat pēc aptaujas veicēju domām būtu nepieciešams atkārtoti pārskatīt aptaujas terminu vārdnīcu, lai nodrošinātu to, ka sniegtie skaidrojumi atvieglo nevis apgrūtina lietoto jēdzienu nozīmes izpratni. Īpaši teiktais attiektos uz jēdzieniem „Kontaktu tīkls” (network) un „Dažādība” (diversity), kas tika izslēgti no terminu vārdnīcas aprobācijas pētījumā to retā lietojuma ikdienā un nepietiekošā izskaidrojuma dēļ. Terminu skaidrojumā būtu ieteicams izmantot piemērus, kas ir saprotami un pazīstami vadītājiem un darbiniekiem Latvijas uzņēmumos.

CAT aptaujas rezultāti parādīja, ka kopumā Latvijas uzņēmumu vadītājiem un darbiniekiem ir visai zema izpratne par dažādiem praktiskiem dzimumu līdztiesības jautājumiem uzņēmumos. Tāpēc būtu ieteicams turpināt veidot izglītojošas kampaņas par dzimumu līdztiesības jautājumiem darba devējiem, kā arī veidot mācību seminārus personāla vadītājiem, parādot un diskutējot par praktiskiem piemēriem, kā dzimumu līdztiesība tiek/netiek ievērota ikdienas darbā, darbinieku savstarpējās attiecībās utml. Perspektīvā tāpat būtu ieteicams veidot mācību seminārus par dažādības un dzimumu līdztiesības jautājumiem arī uzņēmumu darbiniekiem, lai veicinātu labāku izpratni un toleranci vienam pret otru.

Pielikumi:

Instrukcija aptaujas anketas lietotājiem

Lūdzu, ierakstiet informāciju par sevi pievienotajā tabulā. Vēršam Jūsu uzmanību uz to, ka šī informācija tiks izmantota tikai un vienīgi rezultātu analīzei – visas Jūsu sniegtās atbildes un komentāri ir konfidenciāli, un Jūsu dati netiks iekļauti atskaitēs, ko saņems Jūsu darba devējs.

Uzņēmuma nosaukums:	
Nodaļa:	
Amata nosaukums:	
Vīrietis	Sieviete
Apgādībā esošo bērnu skaits:	
Datums:	

JŪSU IEVĒRĪBAI

Izmantojot katras lapas augšdaļā doto vērtējumu skalu, atbildes ailē ierakstiet ciparu, kurš norāda, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat dotajam apgalvojumam. Anketas aizpildīšanai nepieciešamas 15 – 20 minūtes. Savās atbildēs centieties izmantot visu vērtējumu skalu, jo tas sniegs labāku priekšstatu par jomām, kurās nepieciešamas izmaiņas. Ja Jūs nezināt atbildi vai uzskatāt, ka apgalvojums neattiecas uz Jūsu darbu vai Jūsu uzņēmumu, ierakstiet burtu N.

Lai saprastu sarežģīto fenomenu, kāda ir katra uzņēmuma iekšējā kultūra, visi faktori ir būtiski. Lai palīdzētu Jums novērtēt dažādus Jūsu uzņēmuma kultūras faktorus, katrs no tiem anketā ir paskaidrots nedaudz sīkāk.

Aptaujas anketai ir pievienots terminu skaidrojums. Pirms anketas aizpildīšanas lūdzam iepazīties ar šiem terminiem. Termini, kuri ir paskaidroti, anketas tekstā ir izcelti tumšākiem burtiem.

Terminu vārdnīca

Līdzvērtīga samaksa par līdzvērtīgu darbu: princips, kad sievietes un vīrieši saņem vienādu samaksu par vienādu darbu un ka atšķirības darba samaksā nav saistītas ar darbinieka dzimumu.

Sievietes kā pozitīvais paraugs: sievietes, kuras darbojas dabaszinātnu, inženierzinātnu, būvniecības un tehnoloģiju jomās un kuras labprāt dalās savā pieredzē, lai iedrošinātu citas sievietes iesaistīties darbā šajās jomās.

Dzimumu līdztiesība: princips, ka attieksmei pret sievietēm un vīriešiem ir jābūt vienādai un viņiem ir jānodrošina vienādas iespējas realizēt savu potenciālu.

Mentoringa sistēma: sistēma, kurā vecāks/vairāk pieredzējis darbinieks (no tā paša vai cita uzņēmuma) sniedz atbalstu, dod padomus jaunākam/mazāk pieredzējušam darbiniekam viņa karjeras veidošanā.

Uzņēmuma politika: noteikumi un vadlīnijas, kas nosaka uzņēmuma darbības principus.

Darbinieku atlase un pieņemšana darbā: process, kā notiek jaunu darbinieku izvēle un pieņemšana darbā.

Vērtējums pēc profesionālajiem kritērijiem: darbinieku vērtēšana, pamatojoties uz prasmēm, zināšanām un pieredzi nevis dzimumu.

Stereotips: noturīgs uzskats par kādu cilvēku grupu, ko raksturo kopīgas pazīmes (piem. dzimums, rase, reliģija), un kas bieži balstīts uz neprecīzu vai nepilnīgu informāciju.

Nepietiekoša sieviešu pārstāvniecība: mazāks sieviešu skaits salīdzinājumā ar vīriešu skaitu attiecīgajā amatā vai līmenī.

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Stratēģija: Cik lielā mērā dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā?

1	Mūsu uzņēmums ir visiem darbiniekiem skaidri definējis dzimumu līdztiesības nozīmi mūsu uzņēmuma veiksmīgai darbībai.	
2	Mēs esam identificējuši galvenos šķēršļus, ar ko sievietes var saskarties (piem., uzņēmuma vispārējā attieksme, iespējas veidot karjeru, strādāt elastīgu darba laiku), strādājot mūsu uzņēmumā.	
3	Dzimumu līdztiesības jautājumi tiek vienmēr ņemti vērā, veidojot mūsu uzņēmuma politiku un darbības stratēģiju.	
4	Uzņēmuma darbības plānošanā tiek ņemta vērā statistika par darbinieku sadalījumu pēc dzimuma.	
5	Mūsu uzņēmumā labprāt pieņem darbā sievietes visos amatos visos līmeņos.	

Uzņēmuma politika: Vai uzņēmuma politika sekmē sieviešu skaita palielināšanos amatos, kuros viņas līdz šim ir nepietiekoši pārstāvētas, un palīdz viņām realizēt savu potenciālu?

1	Mūsu uzņēmumā pastāv politika, kas risina jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību mūsu uzņēmumā.	
2	Mūsu uzņēmuma politikā ir skaidri noteikti mūsu uzņēmumā pieņemtie uzvedības, savstarpējās saziņas un izturēšanās standarti.	
3	Darbinieki regulāri saņem skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku .	
4	Mūsu uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos tiek regulāri pārskatīta, iesaistot uzņēmuma vadītājus un darbiniekus.	

Papildu komentāri:

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Darbinieku atlase un pieņemšana darbā: Vai darbinieku atlases un pieņemšanas darbā procedūras vērstas uz sieviešu nepietiekošas pārstāvniecības mazināšanu noteiktos amatos?

1	Mūsu uzņēmums veic pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas.	
2	Izvēloties darbiniekus, mūsu uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un prasmes.	
3	Atlases process ir atklāts un balstīts uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem.	
4	Nav šaubu, ka darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā pret sievietēm un vīriešiem izturas vienlīdzīgi.	
5	Visi darbinieki, kas iesaistīti darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā, ir apmācīti dzimumu līdztiesības jautājumos.	

Karjeras izaugsme un darba samaksa: Vai uzņēmumā strādājošajām sievietēm ir vienlīdzīgas iespējas veidot karjeru un saņemt līdzvērtīgu samaksu par līdzvērtīgu darbu?

1	Mūsu uzņēmumā sievietes tikpat lielā mērā kā vīrieši tiek iedrošinātas kandidēt uz augstākiem amatiem.	
2	Pret sievietēm, kas kandidē uz augstākiem amatiem mūsu uzņēmumā, izturas tāpat kā pret vīriešiem.	
3	Paaugstināšana amatā mūsu uzņēmumā ir atklāta un balstīta uz skaidri noteiktiem kompetences kritērijiem.	
4	Paaugstinot darbiniekus amatā, mūsu uzņēmumā tiek augstu vērtēta dažāda pieredze un prasmes.	
5	Vīrieši un sievietes, kuri mūsu uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, ar līdzīgu pieredzi un prasmēm, saņem vienādu darba samaksu.	

Papildu komentāri:

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Vadības apņemšanās: Vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību?

1	Vadītāji uzņemas vadošo lomu, lai uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika tiek efektīvi īstenota.	
2	Vadītāji atvēl nepieciešamos resursus (finanses, cilvēku resursi, tehniskie resursi u.tml.) dzimumu līdztiesības īstenošanai.	
3	Vadītāji ar personīgo piemēru veicina dzimumu līdztiesību (piem., izvēloties elastīgu darba laiku, izmantojot bērnu kopšanas atvaļinājumu).	
4	Vadītājs paši negatīvi vai aizvainojoši neizsakās par sievietēm, tādējādi ar personīgo piemēru veicinot dzimumu līdztiesību.	
5	Darbinieki tiek iesaistīti jaunos projektos pēc skaidri noteiktiem kritērijiem un ņemot vērā katra profesionālās spējas.	

Uzņēmuma politikas īstenošana: Vai mūsu uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos darbojas praksē?

1	Domstarpības par dzimumu līdztiesības jautājumiem (piem., aizskaroši izteikumi, viedokļi par bērnu kopšanas atvaļinājumu) starp strādājošajiem tiek identificētas un nekavējoties atrisinātas.	
2	Vadītāji efektīvi risina situācijas, saņemot sūdzības par uzmākšanos, agresivitāti vai aizskarošu izturēšanos attieksmē pret sievietēm.	
3	Vadītāji atklāti nostājas pret izturēšanos un komentāriem, kas pauž aizspriedumus attieksmē pret sievietēm.	
4	Uzņēmumā atbalsta un atbilstoši nodrošina elastīgas darba organizācijas formas (piem., elastīgs vai nepilna laika darbs, aizvietošana uz laiku, darbs no mājām, iespēja izmantot bezalgas atvaļinājumu), ņemot vērā darbinieku profesionālās un privātās dzīves vajadzības.	
5	Mūsu uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos palīdz lēmumu pieņemšanā ikdienas darbā. (piemēram, uzklaustot abu dzimumu pārstāvju viedokli par smēķēšanas vietu ierīkošanu uzņēmuma teritorijā).	

Papildu komentāri:

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā: Vai mūsu uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju **dzimumu līdztiesības** jautājumos?

1	Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par mūsu uzņēmuma mērķiem un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos.	
2	Mūsu uzņēmums izmanto visas iespējas, lai publiski paustu savus mērķus un nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos (piem., nozaru publikācijās, presē, konferencēs).	
3	Mūsu uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (piem., dalība dažādās padomēs, uzņēmuma pārstāvēšana, uzstājoties konferencēs).	
4	Mūsu uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes veidot profesionālos kontaktus ar citām nozarē strādājošām sievietēm.	

Darba vide: Vai mūsu fiziskā darba vide ir patīkama un ērta sievietēm?

1	Sievietēm ir pieejamas tualetes/dušas/garderobes un to atrašanās vieta ir piemērota.	
2	Paredzētais darba drošības aprīkojums (izmērs, forma, izvēle utt.) ir sievietēm piemērots.	
3	Mūsu uzņēmumā netiek pieļauta materiālu izvietošana, kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu vai radot aizspriedumus par viņu lomu (piem., attēli no kalendāriem, avīzēm un žurnāliem).	
4	Mūsu uzņēmumā izvietotajos uzskates līdzekļos un informatīvajos materiālos (piem. darba drošības instrukcijas, reklāmas materiāli) ir redzamas gan sievietes, gan vīrieši.	

Papildu komentāri:

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Darbinieku savstarpējās attiecības: Vai ikdienas saskarsmē tiek izrādīta cieņa pret sievietēm?

1	Mūsu uzņēmumā netiek pieļautas nepatīkamas, personīga rakstura piezīmes.	
2	Mūsu uzņēmumā izteiktie joki/zobgalības nepauž aizspriedumus par sievietes lomu (piem., sievietes vieta ir mājās) un viņu ārējo izskatu (piem., seksuāla rakstura piezīmes).	
3	Sievietes mūsu uzņēmumā tiek iesaistītas neoficiālā tērzēšanā un sarunās tāpat kā vīrieši.	
4	Mūsu uzņēmumā sieviešu dzimuma darbinieces netiek sauktas par <i>meitenēm</i> .	
5	Darbinieki tiek iedrošināti atklāti nostāties pret sievietes aizskarošu izturēšanos vai piezīmēm.	

Darba atmosfēra: Vai gaisotne darbā ir sievietēm piemērota un ērta?

1	Sievietēm nav jāuzvedas kā vīriešiem, lai iekļautos kolektīvā.	
2	Uzņēmuma organizētie saviesīgie pasākumi (piem., pasākumu raksturs, to norises vieta un laiks) ir vienlīdz piemēroti gan sievietēm, gan vīriešiem.	
3	Sadarbība mūsu uzņēmumā ir tikpat svarīga kā veselīga konkurence (darbinieki tiek mudināti strādāt komandā, nevis gūt individuālus panākumus uz citu rēķina).	
4	Sievietes netiek uztvertas par būtnēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piem., neuzticot netīrus vai bīstamus darbus).	
5	Pārāk familiāra izturēšanās (piem., rokas aplikšana ap pleciem, glāsti) mūsu uzņēmumā netiek pieļauta.	
6	Mūsu uzņēmums aktīvi vēršas pret agresīvu izturēšanos (piem., kliegšana, neieklausīšanās darbiniekos, citu cilvēku jūtu ignorēšana, apsmiešana).	

Papildu komentāri:

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Uzņēmuma darbinieki: Vai darbinieki tiek atbalstīti **dzimumu līdztiesības** veicināšanā?

1	Darbinieki ir piedalījušies apmācībās par dzimumu līdztiesības jautājumiem.	
2	Mani iedrošina izmantot pieredzējušāku kolēģu (mentor) atbalstu.	
3	Darbiniekiem ir skaidrs, ka uzņēmuma pieeja dzimumu līdztiesības jautājumiem paredz to, ka visus darbiniekus vērtē (piem., paaugstinot amatā, nosakot darba samaksu un apmācības iespējas) pēc viņu profesionālajām spējām neatkarīgi no dzimuma.	
4	Darbinieki aktīvi iesaistās dzimumu līdztiesības veicināšanā (piem., apstrīdot aizspriedumainus izteikumus par dzimumiem).	
5	Mūsu uzņēmumā strādā sievietes, kuras ir uzskatāmas par pozitīvo paraugu jaunajām darbiniecēm.	

Uzņēmuma politikas pārraudzība: Cik sekmīgi mēs darbojamies **dzimumu līdztiesības** jomā?

1	Mūsu uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā (piem., plānotais sieviešu skaits, kas piesakās darbā mūsu uzņēmumā, atgriešanās darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma).	
2	Mūsu uzņēmumā tiek apkopoti un skaidri atspoguļoti statistikas dati par sieviešu skaitu, kas piesakās darbā pie mums, strādā pie mums un saņem paaugstinājumu amatā.	
3	Mūsu uzņēmumā tiek regulāri izzināta pie mums strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar darbu un atklātie trūkumi tiek novērsti.	
4	Par mūsu uzņēmumā strādājošo sieviešu izaugsmi tiek veidotas publikācijas (piem., gada pārskatā, mājas lapā).	
5	Mūsu uzņēmumā izskata seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījumus.	

Papildu komentāri:

Darbinieku anketa

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;

5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Stratēģija: Cik lielā mērā dzimumu līdztiesības veicināšana ir ietverta uzņēmuma vispārējā darbības virzienā?

1	Es saprotu, kāpēc dzimumu līdztiesība ir svarīga mūsu uzņēmuma veiksmīgai darbībai.	
2	Es apzinos šķēršļus, ar ko sievietes var saskarties, un kas liedz viņām, strādājot mūsu uzņēmumā, pilnībā realizēt savu potenciālu.	
3	Man šķiet, ka mūsu uzņēmumā labprāt pieņem darbā sievietes visos amatos visos līmeņos.	

Uzņēmuma politika: Vai uzņēmuma politika sekmē sieviešu skaita palielināšanos amatos, kuros viņas līdz šim ir nepietiekoši pārstāvētas, un palīdz viņām realizēt savu potenciālu?

1	Esmu informēts par mūsu uzņēmuma politiku , kas risina jautājumus par sieviešu nepietiekošu pārstāvniecību mūsu uzņēmumā.	
2	Esmu informēts par uzņēmuma politiku , kas nosaka uzņēmumā pieņemtos uzvedības, savstarpējās saziņas un izturēšanās standartus.	
3	Es regulāri saņemu skaidri saprotamu jaunāko informāciju par uzņēmuma politiku .	
4	Man regulāri jautā viedokli par to, cik veiksmīgi dzimumu līdztiesības politika darbojas uzņēmuma praksē.	

Papildu komentāri:

Darbinieku anketa

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Darbinieku atlase un pieņemšana darbā: Vai darbinieku atlases un pieņemšanas darbā procedūras vērstas uz sieviešu nepietiekošas pārstāvniecības mazināšanu noteiktos amatos?

1	Mūsu uzņēmums veic pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pēc iespējas vairāk sieviešu piesakās uz amatiem, kuros tās ir maz pārstāvētas.	
2	Es uzskatu, ka, izvēloties darbiniekus, mūsu uzņēmums augstu vērtē dažādu pieredzi un prasmes.	
3	Man ir skaidrs, ka mūsu uzņēmums veic darbinieku izvēli, pamatojoties uz to, cik labi viņi spēj veikt konkrēto darbu.	
4	Es uzskatu, ka darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā pret sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīga attieksme.	

Karjeras izaugsme un darba samaksa: Vai uzņēmumā strādājošajām sievietēm ir vienlīdzīgas iespējas veidot karjeru un saņemt līdzvērtīgu samaksu par līdzvērtīgu darbu?

1	Es uzskatu, ka mūsu uzņēmumā sievietes tikpat lielā mērā kā vīrieši tiek aicinātas kandidēt uz augstākiem amatiem.	
2	Ja es nolētu kandidēt uz augstāku amatu, es domāju, ka pret mani izturētos tāpat kā pret otra dzimuma kandidātu.	
3	Es zinu, ka mūsu uzņēmumā darbiniekus paaugstina amatā, vadoties no tā, cik labi viņi spēj veikt attiecīgo darbu.	
4	Es uzskatu, ka, paaugstinot darbiniekus amatā, mūsu uzņēmumā augstu tiek vērtēta dažāda pieredze un prasmes.	
5	Es uzskatu, ka vīrieši un sievietes, kuri mūsu uzņēmumā veic vienu un to pašu darbu, saņem vienādu darba samaksu.	

Papildu komentāri:

Darbinieku anketa

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Vadības apņemšanās: Vai vadītāji atvēl laiku, līdzekļus un izmanto savas pilnvaras, lai veicinātu dzimumu līdztiesību?

1	Mans vadītājs rūpējas par to, lai uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika tiek īstenota praksē un tiek nodrošināta vienlīdzīga izturēšanās pret sievietēm (piem., nodrošinot, lai visi darbinieki ievēro uzņēmuma politiku šajā jautājumā).	
2	Mans vadītājs palīdz darbiniekiem saprast, kāpēc mūsu uzņēmumā ir svarīga dzimumu līdztiesība .	
3	Mans vadītājs ar personīgo piemēru veicina dzimumu līdztiesību (piem., izvēloties elastīgu darba laiku, izmantojot bērnu kopšanas atvaļinājumu).	
4	Mans vadītājs nekad neizsakās negatīvi vai aizvainojoši par sievietēm.	
5	Man ir skaidrs, kā notiek darbu sadale, un ka tā tiek veikta, ņemot vērā katra profesionālās spējas.	
6	Es uzskatu, ka mans vadītājs cenšas vienādi izturēties pret sievietēm un vīriešiem.	

Uzņēmuma politikas īstenošana: Vai mūsu **uzņēmuma politika** dzimumu līdztiesības jautājumos darbojas praksē?

1	Domstarpības par dzimumu līdztiesības jautājumiem (piem., aizskaroši izteikumi, viedokļi par bērnu kopšanas atvaļinājumu) starp strādājošajiem manā nodaļā tiek nekavējoties atrisinātas.	
2	Es uzskatu, ka mans vadītājs efektīvi risina situācijas, saņemot sūdzības par uzmākšanos, agresivitāti vai aizskarošu izturēšanos attieksmē pret sievietēm.	
3	Mans vadītājs atklāti nostājas pret izturēšanos un komentāriem, kas pauž aizspriedumus attieksmē pret sievietēm.	
4	Ja es izlemtu lūgt iespēju strādāt nepilnu vai elastīgu darba laiku, domāju, ka mans vadītājs to atbalstītu.	
5	Esmu pārliecinājies/-usies, ka mūsu uzņēmuma politika dzimumu līdztiesības jautājumos palīdz ikdienas darbā. (piemēram, uzklaustot abu dzimumu pārstāvju viedokli par smēķēšanas vietu ierīkošanu uzņēmuma teritorijā).	

Papildu komentāri:

Darbinieku anketa

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā: Vai mūsu uzņēmums skaidri parāda savu aktīvo nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos?

1	Es uzskatu, ka klienti, piegādātāji un sabiedrība kopumā ir informēta par mūsu uzņēmuma nostāju dzimumu līdztiesības jautājumos.	
2	Mūsu uzņēmums publiski pauž savu pārliecību (piem., nozaru publikācijās, presē, konferencēs) par dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmi.	
3	Mūsu uzņēmums aktīvi atbalsta sieviešu līdzdalību ārējos pasākumos (piem., dalība dažādās padomēs, uzņēmuma pārstāvēšana, uzstājoties konferencēs).	
4	Mūsu uzņēmums aktīvi iedrošina sievietes, kuras strādā amatos, kuros viņas ir maz pārstāvētas, veidot kontaktus ar sievietēm, kas strādā līdzīgos amatos.	

Darba vide: Vai mūsu fiziskā darba vide ir patīkama un ērta sievietēm?

1	Sievietēm ir pieejamas tualetes/dušas/garderobes un to atrašanās vieta ir piemērota.	
2	Paredzētais darba drošības aprīkojums (izmērs, forma, izvēle utt.) ir sievietēm piemērots.	
3	Manā darbā vietā nav izvietoti materiāli (piem., attēli no kalendāriem, avīzēm un žurnāliem), kas aizskar sievietes, izceļot viņu ārējo izskatu vai radot aizspriedumus par viņu lomu.	
4	Mūsu uzņēmumā izvietotajos uzskates līdzekļos un informatīvajos materiālos (piem. darba drošības instrukcijas, reklāmas materiāli) ir redzamas gan sievietes, gan vīrieši.	

Papildu komentāri:

Darbinieku anketa

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Darbinieku savstarpējās attiecības: Vai ikdienas saskarsmē tiek izrādīta cieņa pret sievietēm?

1	Mūsu uzņēmumā netiek pieļautas nepatīkamas, personīga rakstura piezīmes.	
2	Mūsu uzņēmumā izteiktie joki/zobgalības nepauž aizspriedumus par sievietes lomu (piem., sievietes vieta ir mājās) un viņu ārējo izskatu (piem., seksuāla rakstura piezīmes).	
3	Sievietes mūsu uzņēmumā tiek iesaistītas neoficiālā tērzēšanā un sarunās tāpat kā vīrieši.	
4	Mūsu uzņēmumā sieviešu dzimuma darbinieces netiek sauktas par <i>meitenēm</i> .	
5	Es brīvi varētu vērsties pret sievietes aizskarošām piezīmēm.	

Darba atmosfēra: Vai gaisotne darbā ir sievietēm piemērota un ērta?

1	Sievietēm nav jāuzvedas kā <i>vīriešiem</i> , lai iekļautos kolektīvā.	
2	Uzņēmuma organizētie saviesīgie pasākumi (piem., pasākumu raksturs, to norises vieta un laiks) ir vienlīdz piemērota gan sievietēm, gan vīriešiem.	
3	Sadarbība mūsu uzņēmumā ir tikpat svarīga kā veselīga konkurence (darbinieki tiek mudināti strādāt komandā, nevis gūt individuālus panākumus uz citu rēķina).	
4	Sievietes netiek uztvertas par būtnēm, kam nepieciešama papildu aizsardzība un gādība (piem., neuzticot netīrus vai bīstamus darbus).	
5	Pārāk familiāra izturēšanās (piem., rokas aplikšana ap pleciem, glāsti) mūsu uzņēmumā netiek pieļauta.	
6	Mūsu uzņēmums aktīvi vērsas pret agresīvu izturēšanos (piem., kliegšana, neieklausīšanās darbiniekos, citu cilvēku jūtu ignorēšana, apsmiešana).	

Papildu komentāri:

Darbinieku anketa

1 = pilnībā nepiekrītu; 2 = nepiekrītu; 3 = ne piekrītu, ne nepiekrītu; 4 = piekrītu;
5 = pilnībā piekrītu; N = nezinu/ neattiecas uz manu darbu vai uzņēmumu

Uzņēmuma darbinieki: Vai darbinieki tiek atbalstīti **dzimumu līdztiesības** veicināšanā?

1	Esmu piedalījies apmācībās par dzimumu līdztiesības jautājumiem.	
2	Mani iedrošina izmantot pieredzējušāku kolēģu (mentoru) atbalstu.	
3	Mūsu uzņēmuma pieeja dzimumu līdztiesības jautājumiem paredz to, ka visus darbiniekus vērtē (piem., paaugstinot amatā, nosakot darba samaksu un apmācības iespējas) pēc viņu profesionālajām spējām neatkarīgi no dzimuma.	
4	Es rīkojos, lai veicinātu dzimumu līdztiesību (piem., apstrīdot aizspriedumainus izteikumus par dzimumiem).	
5	Es pazīstu mūsu uzņēmumā strādājošas sievietes, kuras ir uzskatāmas par pozitīvo paraugu jaunajām darbiniecēm.	

Uzņēmuma politikas pārraudzība: Cik sekmīgi mēs darbojamies **dzimumu līdztiesības** jomā?

1	Mūsu uzņēmumā pastāv skaidri kritēriji, pēc kuriem novērtē reāli sasniegto dzimumu līdztiesības nodrošināšanā un paņēmieni, kā novērst trūkumus (piem. plāns par sieviešu pieņemšanu darbā, par atgriešanos darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma).	
2	Mūsu uzņēmums regulāri izzina manu apmierinātību ar darbu un reaģē uz maniem iebildumiem.	
3	Man ir pieejama informācija par to, kā klājas mūsu uzņēmumā strādājošām sievietēm (piem., gada pārskatā, uzņēmuma mājas lapā).	
4	Man nav zināms neviens seksuālas uzmākšanās/aizvainojošas izturēšanās gadījums, kas nebūtu izskatīts.	
5	Es labprāt stāstītu sievietēm, kuras pazīstu, ka šī ir laba darba vieta, no dzimumu līdztiesības ievērošanas viedokļa.	

Papildu komentāri: