

Medienmitteilung

New York/Zürich, 16. Juni 2022

Umfrage: Anstrengungen zur Inklusion von LGBT+ wirken sich positiv auf Arbeitsplatz aus – Deloitte Schweiz erhält Label

Die neue Deloitte-Umfrage in der LGBT+-Community weltweit zeigt: Die Mehrheit ist der Meinung, dass ihre Unternehmen der Inklusion von queeren Mitarbeitenden Priorität einräumen und dass sich dies positiv auf das Arbeitsklima auswirkt. Trotzdem: Mehr als vier von zehn Befragten haben am Arbeitsplatz diskriminierende Verhaltensweisen erlebt. Es bleibt für die Unternehmen noch viel zu tun, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Deloitte Schweiz setzt sich seit vielen Jahren aktiv für eine offene und inklusive Arbeitskultur ein und hat diese Woche das Swiss LGBTI-Label erhalten.

Viele Unternehmen in der Schweiz und anderen entwickelten Ländern räumen der Inklusion von queeren Mitarbeitenden eine hohe Priorität ein – und das wirkt sich insgesamt positiv auf den Arbeitsplatz aus. Davon sind knapp 80 Prozent der 600 Befragten der neuen Deloitte-Studie «LGBT+ Inclusion@Work» überzeugt. Mehr als 70 Prozent der LGBT+-Beschäftigten sind eher geneigt, in ihrem aktuellen Anstellungsverhältnis zu bleiben, weil ihre Organisation einen aktiven Ansatz zur Integration von LGBT+ verfolgt. Dies ist umso bedeutender angesichts des aktuell stark ausgeprägten Fachkräftemangels.

Sichtbare Unterstützung wichtig

Die Befragten nannten die sichtbare Unterstützung durch andere Mitarbeitende (sogenannte «LGBT+ Allies») und die Förderung der internen Vernetzung und Sichtbarmachung als wichtige Voraussetzungen für eine inklusive Kultur. Trotz dieser Bemühungen berichteten 42 Prozent aller Befragten, dass sie am Arbeitsplatz nicht integrative Verhaltensweisen und Diskriminierung erleben.

Für die Studie wurden 600 Personen aus Unternehmen in 12 Ländern (Australien, Brasilien, Kanada, Frankreich, Deutschland, Hongkong, Japan, Mexiko, Niederlande, Südafrika, Vereinigtes Königreich und USA) und verschiedenen Branchen befragt. Sie liefert eine Momentaufnahme der Lebenserfahrungen von LGBT+ (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und mehr) und soll helfen, deren tägliche Realität zu verstehen und aufzeigen was Unternehmen besser machen könnten. Aus der Schweiz wurde niemand befragt, die Situation ist aber vergleichbar.

Gefahrloses Outing muss möglich sein

«Viele Unternehmen weltweit haben in den letzten Jahren Schritte unternommen, um die Akzeptanz von LGBT+ zu verbessern und die gegenseitige Toleranz zu erhöhen. Und die queere Community schätzt dies auch. Die Bestrebungen sollten in die allgemeinen Bemühungen für Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion eingebunden und strategisch abgestützt werden», erläutert Liza Engel, Chief People Officer von Deloitte Schweiz. «Unternehmen weltweit und in der Schweiz müssen aber noch viel mehr unternehmen, um LGBT+ in ihrer Alltagskultur vollständig zu verankern. Sie müssen über einzelne Programme hinausgehen, um eine wirklich respektvolle Kultur zu schaffen, in der nicht-integratives Verhalten keine Toleranz erfährt. Alle Mitarbeitenden müssen sich am Arbeitsplatz gefahrlos outen können.»

Rund 80 Prozent der in der Umfrage Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen Massnahmen und Initiativen zur Inklusion von LGBT+ eingeführt hat. 95 Prozent von ihnen sind der Meinung, dass dies zu einer sinnvollen Unterstützung von LGBT+-Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Unternehmen geführt hat. Die grosse Mehrheit (93%) der bei global tätigen Unternehmen arbeitenden Befragten (55%) ist der Meinung, dass die Kommunikation auf Unternehmensebene und die Massnahmen zur LGBT+-Integration in den Unternehmen auch die LGBT+ in ihren Heimatländern stärken.

Diskriminierung findet nach wie vor statt

Trotz der positiven Schritte zur Unterstützung von LGBT+-Mitarbeitenden berichteten 42 Prozent der Umfrageteilnehmenden, dass sie am Arbeitsplatz nicht-integrative Verhaltensweisen erlebt haben. Zu diesen inakzeptablen Verhaltensweisen gehörten unerwünschte sexuelle Sprüche oder Witze (33%), verletzende Kommentare zur Geschlechtsidentität (25%) oder zum Aussehen (23%) sowie ungewollte körperliche Kontakte (21%). Von den Betroffenen meldeten fast drei Viertel ihre Erlebnisse dem Unternehmen, und sechs von zehn waren mit der Reaktion zufrieden.

Viele entscheiden sich immer noch dafür, ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität nicht mit der Mehrheit ihrer Kolleginnen und Kollegen zu teilen. Jede fünfte Person (19%) spricht mit niemandem am Arbeitsplatz über die eigene sexuelle Orientierung, während ein Drittel (34%) dies immerhin mit ihrem engsten Umfeld besprechen.

Drei zentrale Elemente für inklusive Kultur

Für eine nachhaltig integrative Organisationen für LGBT+ müssen sich Führungskräfte auf drei entscheidende Elemente konzentrieren: Dafür sorgen, dass alle Mitarbeitenden sie sich bei der Arbeit wohlfühlen; ein Umfeld schaffen, in dem nicht-integratives Verhalten von niemandem toleriert wird sowie die sichtbare Unterstützung fördern und kommunizieren. Genau das hat Deloitte Schweiz konsequent gemacht.

Diese Anstrengungen wurden inzwischen auch von fachlicher Seite gewürdigt: Die [Arbeitsgemeinschaft Swiss LGBTI-Label](#) hat Deloitte diese Woche nach einem umfassenden Assessment ausgezeichnet. Das Label erhalten Unternehmen und Organisationen, die in einem «ganzheitlichen Management von Diversity & Inclusion die Vielfaltsdimensionen sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmale durch systematische Massnahmen in ihrer Organisationskultur verankert haben und in ihrer täglichen Praxis Offenheit und Inklusion leben.»

Deloitte Schweiz als Vordenkerin

«Ich bin stolz darauf, dass Deloitte Schweiz für ein vielfältiges, gleichberechtigtes und inklusives Arbeitsumfeld steht und freue mich über den Erhalt des LGBTI-Labels. Wir streben weiterhin nach Spitzenleistungen, um die besten und motiviertesten Mitarbeitenden zu gewinnen, die kreativsten Ideen zu entwickeln und auch für unsere Kundschaft als Vordenkerin zu agieren», sagt Reto Savoia, CEO von Deloitte Schweiz.

Die nachhaltigen kulturellen Veränderungen bei Deloitte Schweiz sind Ergebnis von einer Vielzahl von Massnahmen wie die Erweiterung des Angebots für berufstätige Eltern auf nicht-gebärende, gleichgeschlechtliche sowie Trans-Eltern (verlängerter Elternurlaub, Zugang zu Coachingangeboten, Reduzierung der Arbeitszeit). Weiter werden alle Deloitte-Mitarbeitenden aufgefordert, ihre bevorzugten Pronomen in ihrer E-Mail-Signatur zu verwenden. Deloitte unterstützt die eigene LGBT+-Community in der Schweiz und weltweit und sorgt für eine grosse Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmen und auch gegen aussen.

Ein wichtiger Teil sind auch Schulungen von Mitarbeitenden zu LGBT+-Fragen, verschiedene Gesprächsleitfaden für Vorgesetzte, E-Learnings zur Sensibilisierung auf Mikroaggressionen und viele weitere Massnahmen. Im Rahmen des Pride Monats hat Deloitte zudem intern und extern für eine grosse Visibilität der Community gesorgt.

Über die Studie:

Im Februar 2022 befragte Deloitte 600 Mitglieder der LGBT+-Gemeinschaft, die dannzumal in 12 Ländern und unterschiedlichen Branchen beschäftigt waren. Das Akronym LGBT+ (das für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender und mehr steht) wird in dieser Umfrage aus Gründen der Konsistenz durchgängig verwendet und schliesst alle Personen ein, die sich nicht als heterosexuell und/oder cisgender identifizieren.

Bei den Befragten handelte es sich um Festangestellte auf Vollzeitbasis (93 %), Festangestellte auf Teilzeitbasis (5 %) und freie Mitarbeitende (2 %). Mehr als die Hälfte der Befragten (55 %) bezeichneten sich als männlich, 39 % als weiblich, 3 % als transsexuell und 2 % als nicht-binär. 43 % bezeichneten sich als schwul, 34 % als bisexuell und 14 % als lesbisch. Andere sexuelle Orientierungen und Identitäten waren pansexuell (3%), asexuell (3%), queer (2%) und heterosexuell (1%).

Bei den Befragten handelte es sich um erwachsene LGBT+-Mitarbeitende aller Alters- und Erfahrungsstufen; eine leichte Mehrheit war jünger als 39 Jahre. Die meisten der befragten Mitarbeitenden haben mindestens sechs Jahre Berufserfahrung. Es wurden keine Deloitte-Mitarbeitenden befragt.

Weitere Informationen die vollständigen Ergebnisse der Deloitte-Studie "LGBT+ Inclusion @ Work" finden Sie unter: <http://www.deloitte.com/lgbtatwork>



Folgen Sie @DeloitteCH auch auf Twitter!

Kontakt: Michael Wiget
Leiter Externe Kommunikation
Tel.: +41 58 279 70 50
E-Mail: mwiget@deloitte.ch

Kontakt: Adrian Zebib
Public Relations Specialist
Tel.: +41 58 279 61 42
E-Mail: azebib@deloitte.ch

Deloitte Schweiz

Deloitte ist ein führendes Prüfungs- und Beratungsunternehmen in der Schweiz und bietet branchenspezifische Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory sowie Tax & Legal. Mit rund 2'400 Mitarbeitenden an den sechs Standorten Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano und Zürich (Hauptsitz) betreut Deloitte Unternehmen und Organisationen jeder Rechtsform und Grösse aus allen Wirtschaftszweigen.

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte North and South Europe (NSE), einem Mitgliedsunternehmen der Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) mit über 345'000 Mitarbeitenden in mehr als 150 Ländern.

Anmerkung für die Redaktion

In dieser Medienmitteilung bezieht sich Deloitte auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“) eine "UK private company limited by guarantee" (eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht) und ihren Mitgliedsunternehmen, die rechtlich selbstständig und unabhängig sind. Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur von DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen finden Sie auf unserer Webseite unter deloitte.com/ch/de/about

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte LLP, dem Mitgliedsunternehmen in Grossbritannien von DTTL. Deloitte AG ist eine von der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA zugelassene und beaufsichtigte Revisionsgesellschaft.

Die Informationen in dieser Medienmitteilung haben ihre Richtigkeit zum Zeitpunkt des Versandes.

