

Δελτίο Τύπου

Η έρευνα της Deloitte Global 2023 LGBT+ Inclusion @ Work αποκαλύπτει ότι το ένα τρίτο των ερωτηθέντων επιθυμεί να αλλάξει θέση εργασίας, αναζητώντας έναν πιο συμπεριληπτικό εργοδότη ως προς τα LGBT+ άτομα.

- Για την πλειονότητα των ερωτηθέντων είναι πολύ σημαντικό το να μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα την LGBT+ ταυτότητά τους στην εργασία τους, αλλά λιγότεροι από τους μισούς αισθάνονται άνετα να αποκαλύπτουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό σε όλους τους συναδέλφους.
- Οι ερωτηθέντες της γενιάς Z και οι millennials είναι πολύ πιο πιθανό να δώσουν έμφαση στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη όταν αναζητούν νέο εργοδότη από τους αντίστοιχους της γενιάς X.
- Οι ερωτηθέντες βιώνουν μη συμπεριληπτικές συμπεριφορές στην εργασία τους - και πολλοί λένε ότι είναι σίγουροι ότι αυτό οφείλεται στον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και/ή στην ταυτότητα του φύλου τους.

Αθήνα, 27 Ιουλίου 2023 Η έκθεση Deloitte Global 2023 LGBT+ Inclusion @Work διερευνά τις εμπειρίες περισσότερων από 5.400 ερωτηθέντες LGBT+ εκτός Deloitte, οι οποίοι εργάζονται σε διάφορους τομείς σε 13 χώρες, μέσα από το πρίσμα τόσο του σεξουαλικού προσανατολισμού όσο και της ταυτότητας του φύλου τους. Η έκθεση αποτελεί μια εις βάθος μελέτη για τις εμπειρίες των LGBT+ ατόμων στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων που λαμβάνουν οι εργοδότες τους για την περαιτέρω συμπερίληψη των LGBT+ ατόμων και τον αντίκτυπό της, τα επίπεδα άνεσής τους στο να είναι ανοιχτοί για τη σεξουαλική τους ταυτότητα στην εργασία τους και τις εμπειρίες τους από μη-συμπεριληπτικές συμπεριφορές.

«Τα ευρήματα της έρευνας ενισχύουν το γεγονός ότι το να υιοθετούν οι οργανισμοί τη διαφορετικότητα και να δεσμεύονται στη συμπερίληψη των LGBT+, μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στη ζωή και τις εμπειρίες όλων των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο», αναφέρει η Elizabeth Faber, Global Chief People & Purpose Officer της Deloitte. «Ωστόσο, η έρευνα δείχνει επίσης ότι οι οργανισμοί θα πρέπει να κάνουν περισσότερα για να παρέχουν ένα περιβάλλον στο οποίο οι LGBT+ εργαζόμενοι θα αισθάνονται ότι μπορούν να είναι ο εαυτός τους στην εργασία τους».

Η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας και η συμπερίληψη των LGBT+ επηρεάζουν έντονα τις αποφάσεις καριέρας, ιδίως για τη Gen Z και τους millennials

Το ένα τρίτο των ερωτηθέντων ψάχνει ενεργά νέα θέση εργασίας αναζητώντας έναν πιο συμπεριληπτικό εργοδότη για τα LGBT+ άτομα. Όταν αναζητούν νέο εργοδότη, σχεδόν επτά στους δέκα (69%) ερωτηθέντες αναφέρουν τη διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού ως το κυριότερο κριτήριο. Ακολουθούν η ευκαιρία συμμετοχής σε πρωτοβουλίες για τη διαφορετικότητα και την συμπερίληψη (64%), η εσωτερική (63%) και εξωτερική (56%) δέσμευση του οργανισμού για την



συμπερίληψη των LGBT+ και η ύπαρξη ηγετών που είναι ανοιχτοί για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό τους στην εργασία τους (53%).

Οι ερωτηθέντες της Gen Z και των millennials είναι πολύ πιο πιθανό να δώσουν έμφαση στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη σε σχέση με την Gen X, όταν αναζητούν νέο εργοδότη. Τέσσερις στους δέκα ερωτηθέντες της Gen X (43%) δήλωσαν ότι αναζήτησαν ενεργά πληροφορίες για τη δέσμευση ενός οργανισμού όσον αφορά τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη πριν υποβάλουν αίτηση για την τρέχουσα θέση εργασίας τους, σε σύγκριση με σχεδόν τα δύο τρίτα των millennials (64%) και τα τρία τέταρτα της Gen Z (72%). Αυτή η διαφορά των γενεών μπορεί επίσης να παρατηρηθεί όσον αφορά το πόσο σημαντικό θεωρούν ότι είναι να μπορούν να δηλώνουν στην εργασία τους τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό ή την ταυτότητα του φύλου τους και πόσο άμεσα θέλουν να συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

Οι περισσότεροι LGBT+ εργαζόμενοι θέλουν να είναι ανοιχτοί στη δουλειά τους για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, ωστόσο πολλοί δεν αισθάνονται άνετα να εκφράζονται γι' αυτό μπροστά σ' όλους τους συναδέλφους τους

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων θεωρούν πολύ σημαντικό το να μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα την LGBT+ ταυτότητά τους στην εργασία τους. Έξι στους δέκα πιστεύουν ότι είναι σημαντικό να μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στην εργασία τους, ενώ το 75% δήλωσε το ίδιο για την ταυτότητα του φύλου τους.

Ωστόσο, λιγότεροι από τους μισούς αισθάνονται άνετα να γνωστοποιούν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό σε όλους τους συναδέλφους τους και ένα άλλο τρίτο των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι αισθάνονται άνετα να το κάνουν αυτό μόνο με επιλεγμένους συναδέλφους. Πολλοί αισθάνονται πιο άνετα να εκφράζονται γι' αυτό στους στενούς συναδέλφους τους σε σχέση με τους άμεσους διευθυντές τους και τους πιο υψηλόβαθμα στελέχη - μόλις το 60% είναι ανοιχτό με τους στενότερους συναδέλφους τους σχετικά με τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και το 54% σχετικά με την ταυτότητα φύλου τους. Αυτό συγκρίνεται με το 37% μόνο που αισθάνεται άνετα να μιλήσει για τον σεξουαλικό του προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου του με τους άμεσους διευθυντές του.

Η πιο συνηθισμένη αιτία για όσους δεν νιώθουν άνετα να είναι ανοιχτοί για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, είναι η ανησυχία τους για διαφορετική μεταχείριση. Πέραν αυτού, οι λόγοι ποικίλλουν ανάλογα με τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους. Από την άποψη του σεξουαλικού προσανατολισμού, η προτίμηση να μην συζητούν την ιδιωτική τους ζωή στην εργασία είναι ο επόμενος πιο συχνά αναφερόμενος λόγος, ακολουθούμενος από τις ανησυχίες για ενδεχόμενες διακρίσεις ή παρενόχληση και ότι δεν θα τους φέρονται με σεβασμό. Σχεδόν δύο στους δέκα ερωτηθέντες αναφέρουν ανησυχίες για την προσωπική τους ασφάλεια. Από την άποψη της ταυτότητας φύλου, οι ανησυχίες για διακρίσεις ή παρενοχλήσεις είναι ο δεύτερος πιο συχνά αναφερόμενος λόγος, ακολουθούμενος από την ανησυχία ότι δεν θα αντιμετωπιστούν με σεβασμό. Λίγο περισσότερο από το ένα τέταρτο αναφέρει επίσης ανησυχίες για την προσωπική του ασφάλεια.

Η άνεση να εκφράσουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους στην εργασία αυξάνεται με τη θέση και το υποστηρικτικό περιβάλλον

Η άνεση να εκφράσουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους στην εργασία αυξάνεται όσο υψηλότερη είναι η θέση εργασίας, ιδίως όσον αφορά τον σεξουαλικό



προσανατολισμό: περισσότεροι από τους μισούς (51%) από όσους κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις νιώθουν άνετα να εκφράζονται για τα παραπάνω στη δουλειά τους, σε σύγκριση με περισσότερους από το ένα τρίτο (37%) των χαμηλόβαθμων υπαλλήλων. Η ίδια τάση ισχύει και για την ταυτότητα φύλου, αλλά η διαφορά είναι λιγότερο σημαντική - 54% των ατόμων σε υψηλόβαθμες θέσεις αισθάνονται άνετα να αποκαλύπτουν την ταυτότητα φύλου τους στην εργασία, σε σύγκριση με το 46% των νεότερων ερωτηθέντων.

Ανεξάρτητα από το πόσο υψηλόβαθμη είναι η θέση εργασίας που κατέχει κάποιος, το να έχει υποστηρικτικούς συναδέλφους παίζει ρόλο στο να αισθάνεται άνετα να εκδηλωθεί στον χώρο εργασίας. Έξι στους δέκα ερωτηθέντες λένε ότι οι υποστηρικτικοί συνάδελφοι τους βοηθούν να αισθάνονται άνετα στην εργασία τους όσον αφορά τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και σχεδόν επτά στους δέκα λένε το ίδιο για την ταυτότητα του φύλου τους. Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν επίσης ότι η ύπαρξη LGBT+ προτύπων στην εργασία συνδέεται στενά με μεγαλύτερη άνεση στο να εκδηλώνεσαι στην εργασία σχετικά με την ταυτότητα και τον προσανατολισμό σου.

Πολλοί πιστεύουν ότι οι αποκλίνουσες συμπεριφορές στην εργασία είναι αποτέλεσμα του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή της ταυτότητας του φύλου τους

Τέσσερις στους δέκα ερωτηθέντες (42%) έχουν βιώσει αποκλίνουσες συμπεριφορές στην εργασία και μόλις οι μισοί δηλώνουν ότι είναι σίγουροι ότι τις βίωσαν ως αποτέλεσμα του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή της ταυτότητας του φύλου τους, ενώ ένα επιπλέον 37% δηλώνει ότι υποψιάζεται έντονα ότι αυτός είναι ο λόγος.

Όσον αφορά την κλιμάκωση αυτής της συμπεριφοράς στον εργοδότη τους, ώστε να ληφθούν μέτρα, το 43% των ερωτηθέντων δεν ανέφεραν την εμπειρία τους στον εργοδότη τους. Για τους ερωτηθέντες αυτούς, τέσσερις στους δέκα δεν πίστευαν ότι η αναφορά τους θα λαμβανόταν σοβαρά υπόψη, ενώ ακολουθούσε η ανησυχία ότι η αναφορά θα έκανε την κατάσταση χειρότερη και περίπου το ένα τρίτο δεν είχε εμπιστοσύνη ότι θα λαμβάνονταν μέτρα. Λιγότερο από το ένα τρίτο δεν έκαναν αναφορά επειδή ανησυχούσαν για δυσμενείς επιπτώσεις στη σταδιοδρομία τους.

«Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν πόσο δρόμο έχουμε ακόμη να διανύσουμε ακόμη όσον αφορά τη συμπερίληψη των LGBT+ στον εργασιακό χώρο», λέει η Emma Codd, Global Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer της Deloitte. «Πολλοί από τους ερωτηθέντες θέλουν να είναι ανοιχτοί σχετικά με την ταυτότητά τους στη δουλειά τους, αλλά αισθάνονται ότι δεν μπορούν να είναι έτσι με όλους τους συναδέλφους τους λόγω ανησυχιών για διαφορετική μεταχείριση, διακρίσεις και παρενοχλήσεις και - για ορισμένους- για την προσωπική τους ασφάλεια. Ανησυχίες που ίσως δεν προκαλούν έκπληξη, όταν πολλοί από αυτούς που βιώνουν συμπεριφορές αποκλεισμού δηλώνουν ότι είναι βέβαιοι ή υποψιάζονται έντονα ότι αυτό είναι αποτέλεσμα του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή της ταυτότητας του φύλου τους. Οι εργοδότες θα πρέπει να αναλάβουν δράση για να διασφαλίσουν ότι παρέχουν έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς για τους LGBT+ που θα στηρίζεται πάντοτε στον σεβασμό».

Για να μάθετε περισσότερα για τα ευρήματα της Deloitte Global 2023 LGBT+ Inclusion @ Work Survey, επισκεφθείτε τη διεύθυνση: www.deloitte.com/lgbtatwork

Μεθοδολογία



Η μελέτη Deloitte Global LGBT+ Inclusion @ Work είναι μια παγκόσμια έρευνα σε 5.474 LGBT+ εργαζόμενους σε 13 χώρες, η οποία πραγματοποιήθηκε μεταξύ Ιανουαρίου και Φεβρουαρίου 2023 μέσω διαδικτυακών ποσοτικών συνεντεύξεων και προσωπικών ποιοτικών εις βάθος συζητήσεων.

Στις χώρες που εξετάστηκαν περιλαμβάνονται η Αυστραλία, η Βραζιλία, ο Καναδάς, η Κίνα, η Γαλλία, η Ινδία, η Ιαπωνία, το Μεξικό, οι Κάτω Χώρες, η Πολωνία, η Νότια Αφρική, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Ηνωμένες Πολιτείες.