



Νέα έκθεση της Deloitte: Οι προσπάθειες ένταξης των LGBT+ έχουν θετικό αντίκτυπο στο χώρο εργασίας, ωστόσο οι προκλήσεις εξακολουθούν να υφίστανται

- Η πλειονότητα των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι οργανισμοί στους οποίους εργάζονται θέτουν την ένταξη των LGBT+ ως προτεραιότητα και ότι αυτό έχει θετικό αντίκτυπο
- Πάνω από τέσσερις στους δέκα ερωτηθέντες έχουν βιώσει συμπεριφορές αποκλεισμού στο χώρο εργασίας
- Παρά τα μέτρα που λαμβάνουν οι εργοδότες για την προώθηση της ενσωμάτωσης των LGBT+ στο χώρο εργασίας, πολλοί ερωτηθέντες επιλέγουν να μην μοιράζονται τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή/και την ταυτότητα του φύλου τους στο εργασιακό περιβάλλον πέρα από τους στενότερους συναδέλφους τους.

Αθήνα – 20 Ιουνίου 2022— Πολλοί οργανισμοί θέτουν ως προτεραιότητα την ενσωμάτωση των LGBT+, δημιουργώντας συνολικά θετικό αντίκτυπο στον εργασιακό χώρο, σύμφωνα με σχεδόν το 80% των ερωτηθέντων στην τελευταία έκθεση της Deloitte, «[LGBT+ Inclusion@Work: A Global Outlook](#)». Η έρευνα αποκαλύπτει ότι περισσότερο από το 70% των εργαζομένων που ανήκουν στην LGBT+ κοινότητα είναι διατεθειμένοι να παραμείνουν με τον τρέχοντα εργοδότη τους λόγω της προσέγγισής του στην ένταξη των LGBT+ και πολλοί ανέφεραν την ορατή υποστήριξη και τη διαθεσιμότητα των Employee Resource Groups (ERGs) ως βασικούς παράγοντες για μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς. Ωστόσο, παρά τις προσπάθειες αυτές, το 42% όλων των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν βιώσει συμπεριφορές αποκλεισμού στην εργασία.

Ερευνώντας 600 ερωτηθέντες από οργανισμούς που εκτείνονται σε 12 γεωγραφικές περιοχές και ασχολούνται με ποικίλους τομείς, η έρευνα παρέχει ένα «στιγμιότυπο» των εμπειριών που έχουν βιώσει εργαζόμενοι που ανήκουν στην LGBT+ κοινότητα (που ορίζονται ως εκείνοι που ταυτίζονται ως Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφιφυλόφιλοι, Τρανσέξουαλ και άλλοι) ώστε να γίνει φανερό η καθημερινή τους πραγματικότητα, οι δράσεις/ πρωτοβουλίες των οργανισμών που βαδίζουν προς τη σωστή κατεύθυνση, καθώς και σημεία που χρήζουν βελτίωσης.

«Είναι σαφές ότι οι εργοδότες λαμβάνουν μέτρα για να ενσωματώσουν τους LGBT+ εργαζομένους στις DE&I στρατηγικές τους (στρατηγικές για τη Διαφορετικότητα, Ισότητα και Ένταξη) και οι τελευταίοι το αξιολογούν θετικά», λέει η [Emma Codd](#), **Deloitte Global Inclusion Leader**. «Ωστόσο, είναι επίσης σαφές ότι υπάρχουν πολλά περισσότερα που πρέπει να κάνουν αυτοί οι οργανισμοί για να ενσωματώσουν πλήρως τους LGBT+ στην καθημερινή τους

κουλτούρα. Οι οργανισμοί πρέπει να κάνουν πολλά περισσότερα από το να οργανώνουν προγράμματα για να ενσωματώσουν μια κουλτούρα με πραγματικό σεβασμό, όπου οι συμπεριφορές αποκλεισμού δεν είναι ανεκτές και όλοι αισθάνονται ότι μπορούν να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά».

Οι οργανισμοί έχουν εφαρμόσει μια σειρά από ενέργειες που οι εργαζόμενοι κρίνουν ότι έχουν οδηγήσει σε ουσιαστική υποστήριξή τους

Πολλοί οργανισμοί εστιάζουν στην ένταξη των LGBT+ στις DE&I στρατηγικές τους, με περίπου το 80% των ερωτηθέντων να αναφέρει ότι οι εργοδότες τους έχουν ξεκινήσει να εφαρμόζουν δράσεις και πρωτοβουλίες ένταξης LGBT+ και το 95% αυτών να υποστηρίζει ότι αυτό έχει οδηγήσει σε ουσιαστική υποστήριξη των LGBT+ εργαζομένων στους αντίστοιχους οργανισμούς.

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, οι ενέργειες των οργανισμών ποικίλλουν – σχεδόν το 40% υποστηρίζει ότι οι ηγέτες της εταιρείας τους μιλούν ανοιχτά για την ένταξη LGBT+ εντός του οργανισμού, το ένα τρίτο αναφέρει ότι οι οργανώσεις τους έχουν προγράμματα υποστήριξης LGBT+ και σχεδόν το ένα τρίτο (31%) σημειώνει ότι οι εργοδότες τους συζητούν για την ένταξη LGBT+ σε εξωτερικά φόρουμ, όπως επιχειρηματικές εκδηλώσεις.

Σχεδόν όλοι (93%) οι ερωτηθέντες που εργάζονται για παγκόσμιους οργανισμούς πιστεύουν επίσης ότι οι επικοινωνίες εντός οργανισμού και οι ενέργειες γύρω από την ένταξη LGBT+ μεταφράζονται σε ουσιαστική υποστήριξή τους στις χώρες καταγωγής τους.

Παρά τις υποστηρικτικές ενέργειες από τους εργοδότες, οι συμπεριφορές αποκλεισμού στο χώρο εργασίας δεν παύουν να υπάρχουν

Παρά τα θετικά βήματα που κάνουν οι οργανισμοί για να υποστηρίξουν τους LGBT+ υπαλλήλους τους, το 42% των ερωτηθέντων στην έρευνα ανέφερε ότι έχει βιώσει συμπεριφορές αποκλεισμού στην εργασία. Αυτές οι συμπεριφορές περιλάμβαναν ανεπιθύμητα σχόλια σεξουαλικής φύσης (33%), ανεπιθύμητα σχόλια για την ταυτότητα φύλου (25%) και ευρύτερη μη αποδεκτή συμπεριφορά.

Επιπλέον, αυτές οι συμπεριφορές βιώνονται τόσο σε περιβάλλοντα γραφείου όσο και απομακρυσμένης εργασίας. Σχεδόν οι μισοί (47%) από αυτούς που υποστήριξαν ότι έχουν βιώσει συμπεριφορές αποκλεισμού ανέφεραν ότι τις βίωσαν σε φυσικό χώρο, ενώ το 20% τις βίωσε σε εικονικό περιβάλλον. Το ένα τρίτο (33%) βίωσε αντίστοιχες συμπεριφορές τόσο σε φυσικό όσο και σε εικονικό περιβάλλον. Από όσους αντιμετώπισαν αυτές τις συμπεριφορές, σχεδόν τα τρία τέταρτα κατήγγειλαν την εμπειρία τους στον εργοδότη τους, ενώ 6 στους 10 ήταν ικανοποιημένοι με την ανταπόκριση που βρήκαν.

Το σκεπτικό πίσω από το γιατί οι ερωτηθέντες δεν κατήγγειλαν τις συμπεριφορές αποκλεισμού που έχουν βιώσει ήταν γενικά παρόμοιο για όλες τις ταυτότητες φύλου (για παράδειγμα, ανησυχίες σχετικά με τις αντιδράσεις των συναδέλφων). Οι γυναίκες, ωστόσο, ανησυχούσαν περισσότερο από τους άνδρες ότι τα παράπονά τους δεν θα ληφθούν σοβαρά υπόψη (40% έναντι 22%) και ότι η συμπεριφορά δεν ήταν αρκετά σοβαρή για να αναφερθεί (33% έναντι

16%), ενώ οι άνδρες ανησυχούσαν περισσότερο από τις γυναίκες ότι η συμπεριφορά θα γινόταν χειρότερη (38% έναντι 17%) εάν καταγγελλόταν.

Πολλοί εξακολουθούν να επιλέγουν να μην μοιράζονται τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή/και την ταυτότητα του φύλου τους με την πλειοψηφία των συναδέλφων τους

Περίπου ένας στους πέντε ερωτηθέντες δεν επιλέγει να μοιράζεται με κανέναν στη δουλειά τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, ενώ το 34% το εκμυστηρεύεται μόνο στους στενότερους συναδέλφους του. Από τους τελευταίους ερωτηθέντες, το 36% ανέφερε ότι ενώ η άμεση ομάδα/συνάδελφοί τους τους έκαναν να νιώθουν άνετα να τους αποκαλύπτουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, ο οργανισμός συνολικά δεν το έκανε. Από την άποψη της ταυτότητας φύλου, σχεδόν το ένα τέταρτο (23%) που έχουν εκδηλωθεί σε μερικούς από τους συναδέλφους τους ανησυχούν ότι εάν εκδηλωθούν στην πλειοψηφία των συναδέλφων τους, αυτό θα επηρεάσει αρνητικά την καριέρα τους.

Από τους ερωτηθέντες που έχουν εκδηλωθεί στην πλειονότητα των συναδέλφων τους, 9 στους 10 συμφώνησαν ότι αυτό συμβαίνει επειδή η κουλτούρα του χώρου εργασίας τους τους βοηθά να αισθάνονται άνετα να είναι ο εαυτός τους.

«Παρά τα θετικά αποτελέσματα και την αύξηση της συμπερίληψης στους οργανισμούς μέσα από στοχευμένες δράσεις, είναι σημαντικό να γίνουν περισσότερα» σημείωσε η **Ανάλια Κόκκορη, Partner, People & Purpose Leader της Deloitte Ελλάδος**. «Η μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή ρατσισμού και αποκλεισμού μέσα από ειδικές εκπαιδεύσεις και η δημιουργία δικτύων υποστήριξης για όλους τους συναδέλφους θα μας βοηθήσουν να χτίσουμε μια κουλτούρα που θα διέπεται από σεβασμό σ' όλα τα επίπεδα και σε καθημερινή βάση».

Για περισσότερες πληροφορίες και για να δείτε τα πλήρη αποτελέσματα της Deloitte LGBT+ Inclusion@Work, επισκεφθείτε τη διεύθυνση: [LGBT+ Inclusion @ Work: A Global Outlook \(deloitte.com\)](https://www.deloitte.com/EL/en/issues/2022/lgbt-inclusion-at-work.html)

Μεθοδολογία

Έχοντας διεξαχθεί τον Φεβρουάριο του 2022, η Deloitte Global ερεύνησε 600 μέλη της LGBT+ κοινότητας που απασχολούνται επί του παρόντος σε 12 γεωγραφίες και 10 μεγάλους κλάδους της βιομηχανίας. Το ακρωνύμιο LGBT+ (που σημαίνει Λεσβία, Γκέι, Αμφιφυλόφιλος, Τρανσέξουαλ και άλλα) χρησιμοποιείται σε όλη αυτήν την έρευνα για συνέπεια και περιλαμβάνει οποιονδήποτε δεν προσδιορίζεται ως ετεροφυλόφιλος ή/και ισέμφυλος. Οι ερωτηθέντες στην έρευνα περιελάμβαναν μόνιμους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (93%), μόνιμους με μερική απασχόληση (5%) και εργολάβους (2%). Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (55%) ταυτίστηκαν ως άνδρες, το 39% ως γυναίκες, το 3% ως διεμφυλικοί και το 2% ως μη δυαδικοί. Το 43% ταυτίστηκε ως ομοφυλόφιλοι, το 34% ως αμφιφυλόφιλοι και το 14% ως λεσβίες. Άλλοι σεξουαλικοί προσανατολισμοί και ταυτότητες που αντιπροσωπεύονταν ήταν οι πανσεξουαλικοί (3%), οι ασεξουαλικοί (3%), οι queer (2%) και οι ετεροφυλόφιλοι (1%). Οι ερωτηθέντες στην έρευνα περιελάμβαναν ενήλικες LGBT+ εργαζόμενους σε όλα τα επίπεδα ηλικίας και εμπειρίας, ενώ μια μικρή πλειοψηφία ήταν κάτω των 39 ετών. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που ερωτήθηκαν έχουν τουλάχιστον έξι χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Λάβετε υπόψη ότι οι εργαζόμενοι της Deloitte δεν συμμετείχαν σε δημοσκόπηση ως μέρος αυτής της έρευνας.