

Embracing Diversity & Fostering Inclusion in the Workplace

Αποτελέσματα Ποσοτικής Έρευνας
Δεκ 2020

Δήμητρα Καρακώστα,
Γενική Γραμματέας ΣΔΑΔΕ

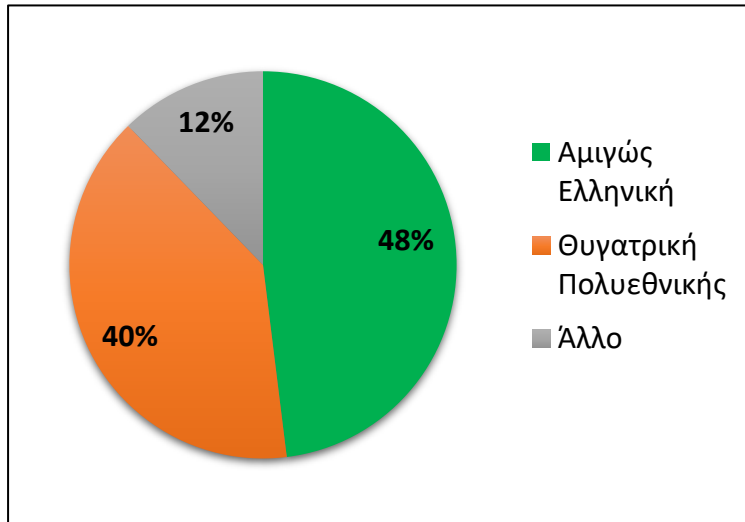


ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ ΜΑΣ

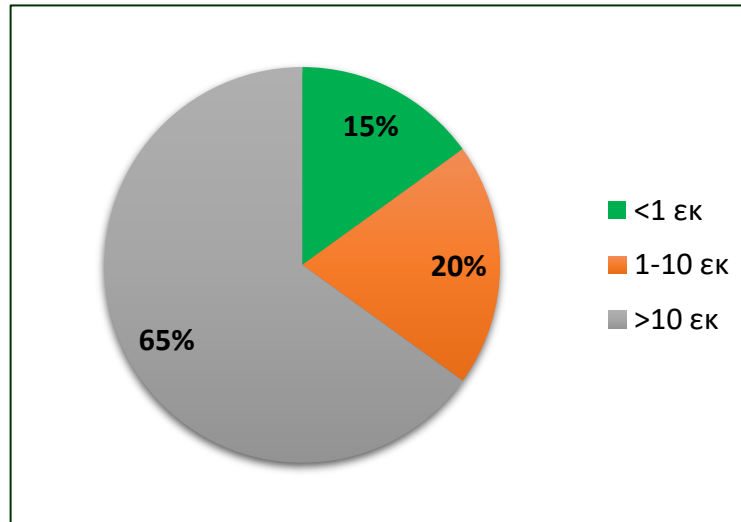
Δημογραφικά στοιχεία

- ❖ Ημερομηνία Διεξαγωγής: 1-16 Οκτωβρίου 2020
- ❖ Δείγμα: 204 ολοκληρωμένα ερωτηματολόγια

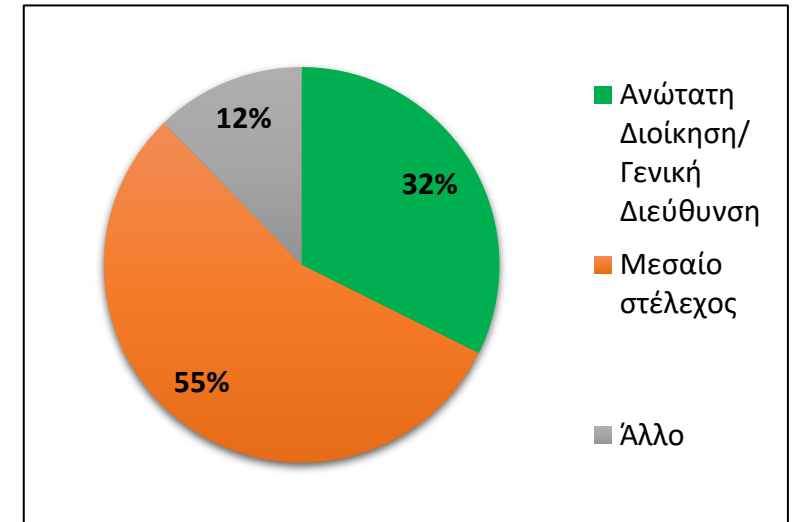
Ιδιοκτησιακό Καθεστώς



Κύκλος Εργασιών



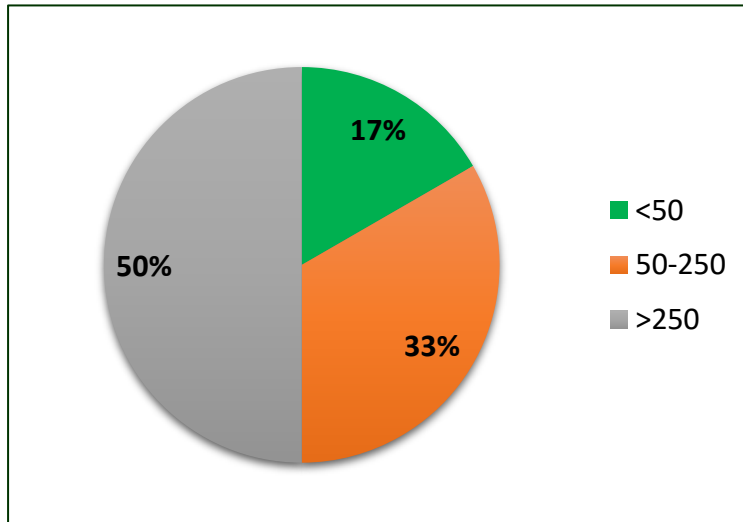
Θέση στην Ιεραρχία



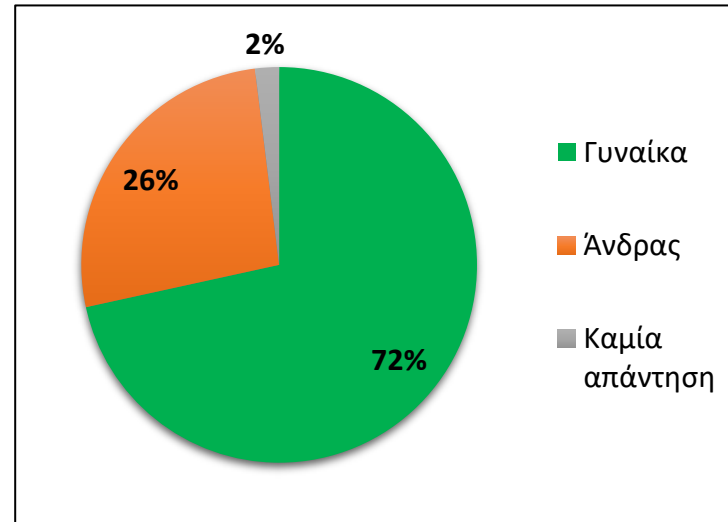
Δημογραφικά στοιχεία

- ❖ Ημερομηνία Διεξαγωγής: 1-16 Οκτωβρίου 2020
- ❖ Δείγμα: 204 συμμετέχοντες/ουσες

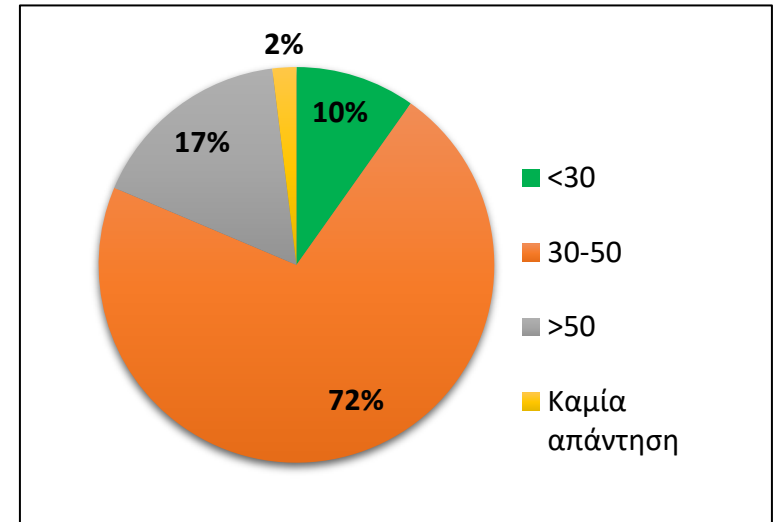
Αριθμός Εργαζομένων



Φύλο



Ηλικία



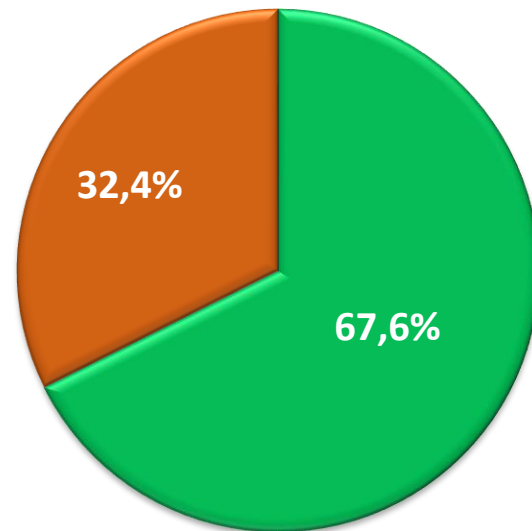
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Ποιες από τις παρακάτω διαστάσεις θεωρείτε ότι εμπίπτει στην έννοια της διαφορετικότητας;



- Ηλικίες >50 ετών αναγνωρίζουν ότι η πρώτη διάσταση που εμπίπτει στη διαφορετικότητα είναι η Φυλετική καταγωγή ενώ σύμφωνα με τους <50 είναι ο Σεξουαλικός προσανατολισμός.
- Η ταυτότητα και η οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση εκλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό ως διαστάσεις της διαφορετικότητας από την Ανώτατη Διοίκηση σε σχέση με τα Μεσαία Στελέχη (60% vs 50%).
- Οι γυναίκες του δείγματος αναγνωρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό πως οι συγκεκριμένες διαστάσεις εμπίπτουν στην έννοια της διαφορετικότητας σε σχέση με τους άντρες.

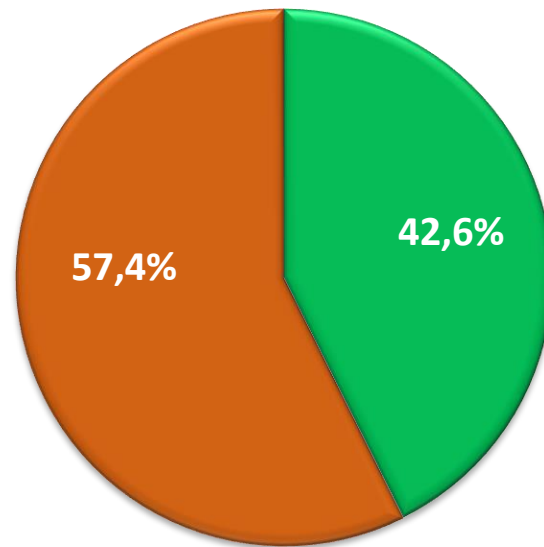
Αποτελεί η διαχείριση της διαφορετικότητας (diversity management) μια από τις καταγεγραμμένες αξίες της επιχείρησής σας;



■ Ναι ■ Όχι

- Οι θετικές απαντήσεις των συμμετεχόντων σε θυγατρικές πολυεθνικών εταιριών ήταν πολύ περισσότερες συγκριτικά με τους συμμετέχοντες από αμιγώς ελληνικές εταιρίες (84% vs 58%).
- Οι εταιρίες με τζίρο <1εκ. απάντησαν θετικά σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις εταιρίες με μεγαλύτερο κύκλο εργασιών (74% vs 66%)

Υπάρχει/ουν καταγεγραμμένη/ες πολιτική/ες για τη διαχείριση της διαφορετικότητας (diversity management) στην επιχείρησή σας;



■ Ναι ■ Όχι

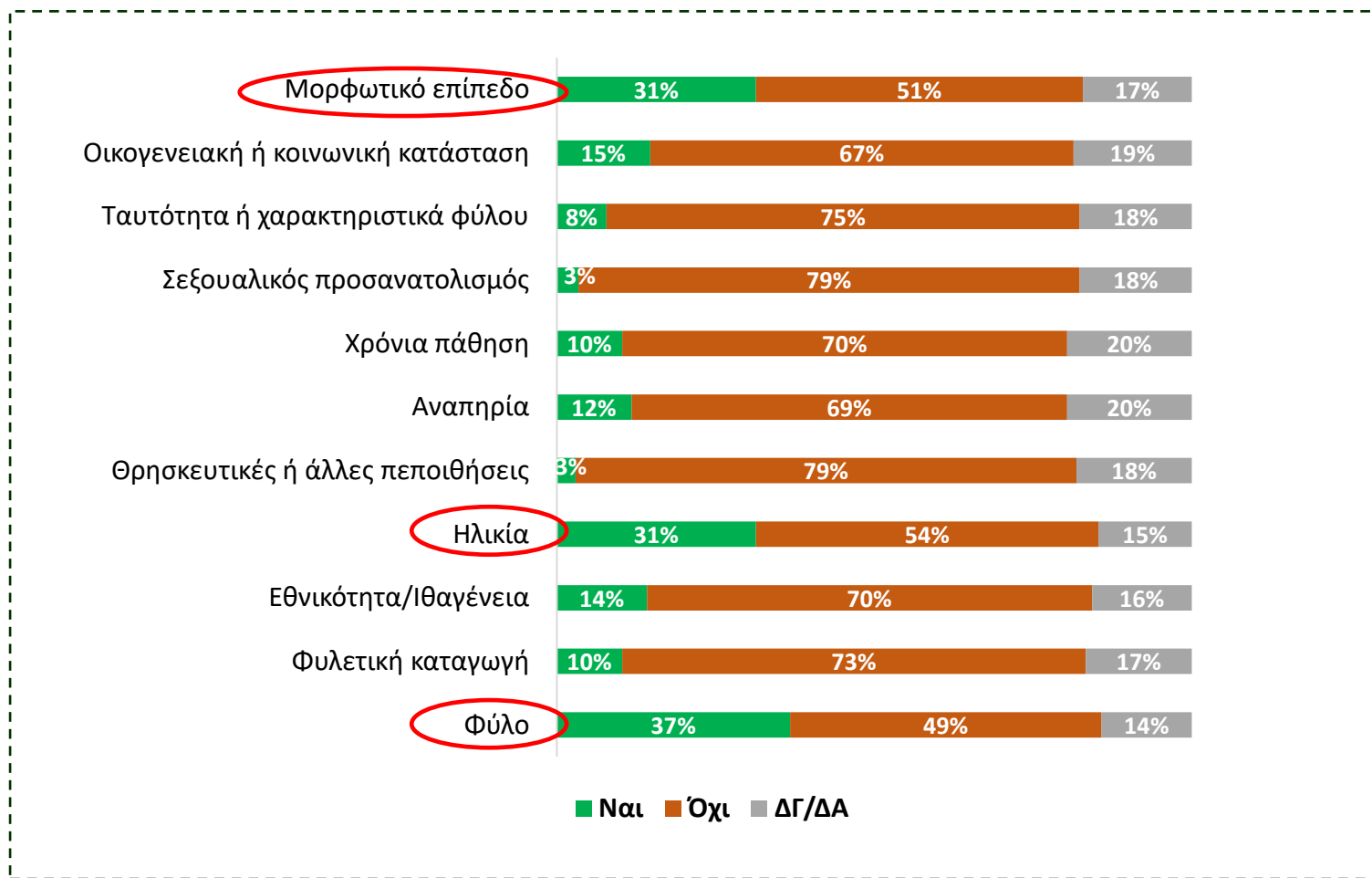
- 6 στις 10 θυγατρικές πολυεθνικών εταιριών του δείγματος έχουν πολιτικές, ενώ στις αμιγώς ελληνικές εταιρίες μόλις 3 στις 10.
- Στις εταιρίες με μικρότερο κύκλο εργασιών είναι πιο πιθανό να μην υπάρχει καταγεγραμμένη πολιτική για τη διαχείριση της διαφορετικότητας (70% vs 50%).

Ποιες από τις παρακάτω διαστάσεις της διαφορετικότητας καλύπτονται από την/τις επίσημη/ες πολιτικές της επιχείρησης;



- Οι μισές θυγατρικές πολυεθνικών του δείγματος έχουν πολιτική για τον Σεξουαλικό προσανατολισμό, ενώ στις αμιγώς ελληνικές εταιρίες του δείγματος μόλις 2 στις 10. Αντίστοιχα τα ποσοστά και για την Αναπηρία.
- Ενώ η Αναπηρία αναγνωρίζεται ως μια από τις πιο κυριότερες διαστάσεις της διαφορετικότητας, οι εταιρίες που έχουν θεσπισμένες πολιτικές είναι σχετικά λίγες συγκριτικά με άλλες διαστάσεις, όπως πχ το Φύλο που αν και δεν είναι πολύ ψηλά στην κατάταξη των διαστάσεων, στο 88% των εταιριών υπάρχει κάποια καταγεγραμμένη πολιτική.

Υπάρχουν μετρήσιμοι στόχοι για τις παρακάτω διαστάσεις της διαφορετικότητας στην επιχείρηση;



- Και σε αυτήν την ερώτηση το φύλο φαίνεται πως είναι η διάσταση για την οποία έχουν γίνει περισσότερες ενέργειες, με την ύπαρξη μετρήσιμων στόχων στο 37% των εταιριών του δείγματος.
- Αντίθετα για το σεξουαλικό προσανατολισμό, παρότι είναι η πιο σημαντική διάσταση διαφορετικότητας σύμφωνα με την έρευνά μας, μόλις το 3% των ερωτηθέντων δήλωσε πως έχουν μετρήσιμους στόχους.

Πόσο σημαντικό ρόλο έπαιξαν κατά τη γνώμη σας οι παρακάτω λόγοι στην απόφαση υιοθέτησης επίσημης/ων πολιτικής/ων διαχείρισης της διαφορετικότητας (σε κλίμακα από 1 έως 5);

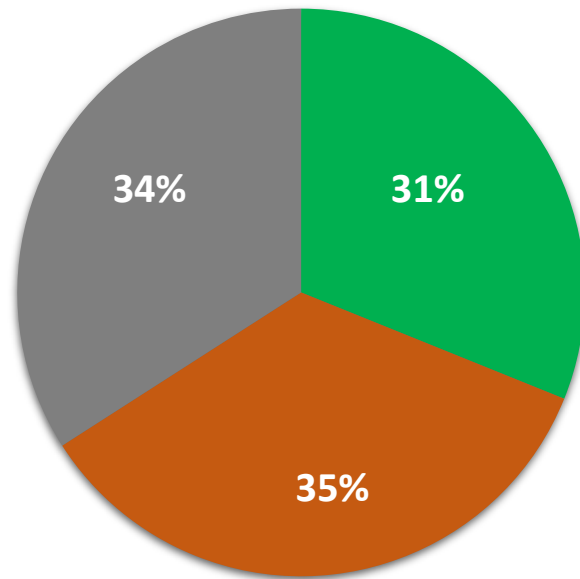


Για ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι η επιχείρησή σας δεν έχει ακόμα εφαρμόσει επίσημες πολιτικές ή διαδικασίες για τη διαχείριση της διαφορετικότητας; (Δυνατότητα Πολλαπλών Απαντήσεων)

- ❖ Τα ζητήματα διαφορετικότητας καλύπτονται επαρκώς από άτυπες εργασιακές πρακτικές (61%)
- ❖ Υπάρχουν άλλες πιο σημαντικές προτεραιότητες (45%)
- ❖ Η Διοίκηση δεν αναγνωρίζει την αναγκαιότητα/τα οφέλη της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας (31%)
- ❖ Δεν διαθέτουμε την απαραίτητη τεχνογνωσία και πόρους (30%)
- ❖ Δεν μας αφορά άμεσα γιατί είμαστε σχετικά μικρή επιχείρηση με λίγους εργαζόμενους (17%)

- Ο κυριότερος λόγος που δεν έχουν εφαρμόσει ακόμη επίσημες πολιτικές/ διαδικασίες είναι γιατί τα ζητήματα διαφορετικότητας καλύπτονται επαρκώς από άτυπες εργασιακές πρακτικές.
- Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 45% δεν το θεωρεί τόσο σημαντική προτεραιότητα.

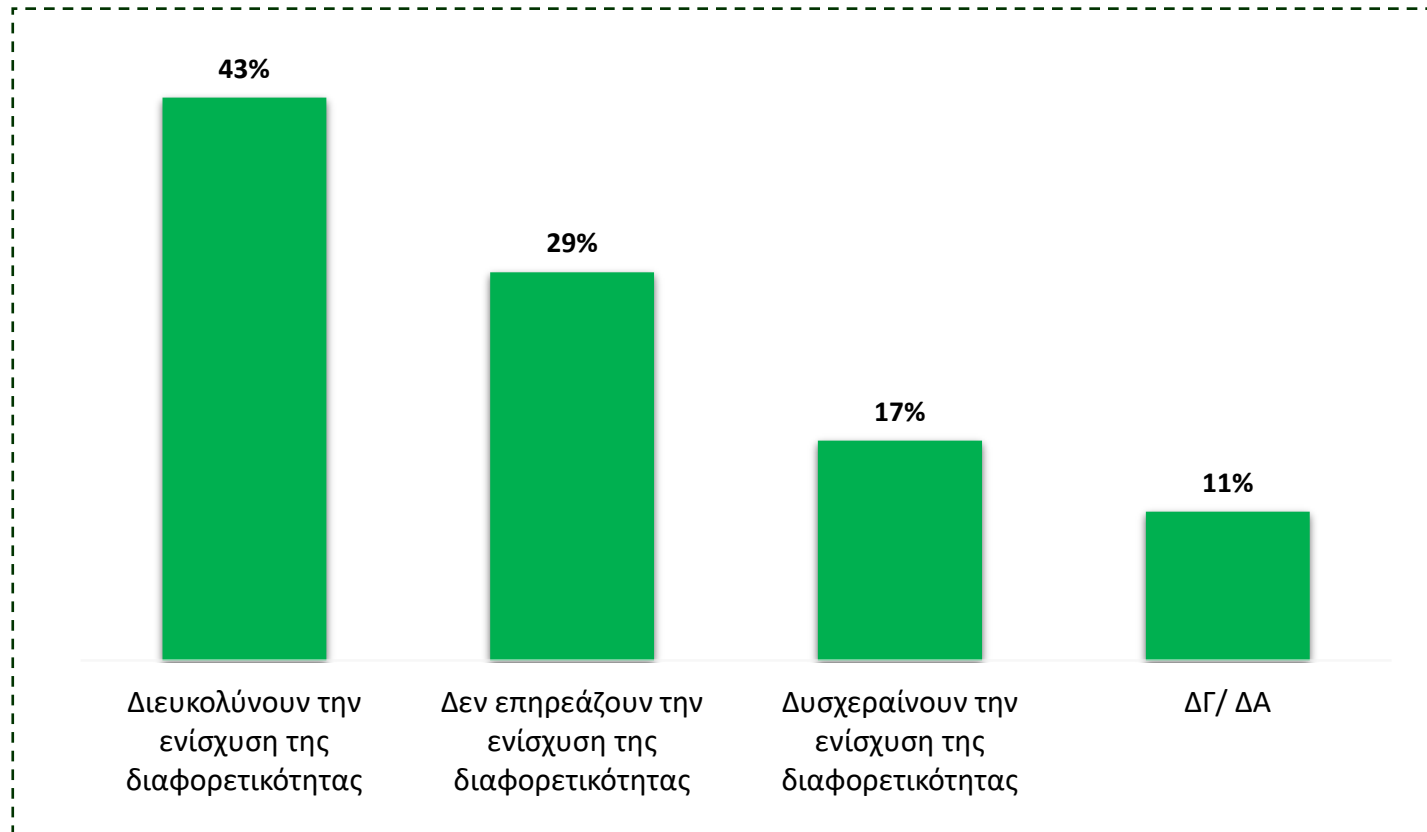
Υπάρχει σχεδιασμός για υιοθέτηση επίσημης πολιτικής για τη διαχείριση της διαφορετικότητας στο άμεσο μέλλον (εντός της επόμενης τριετίας);



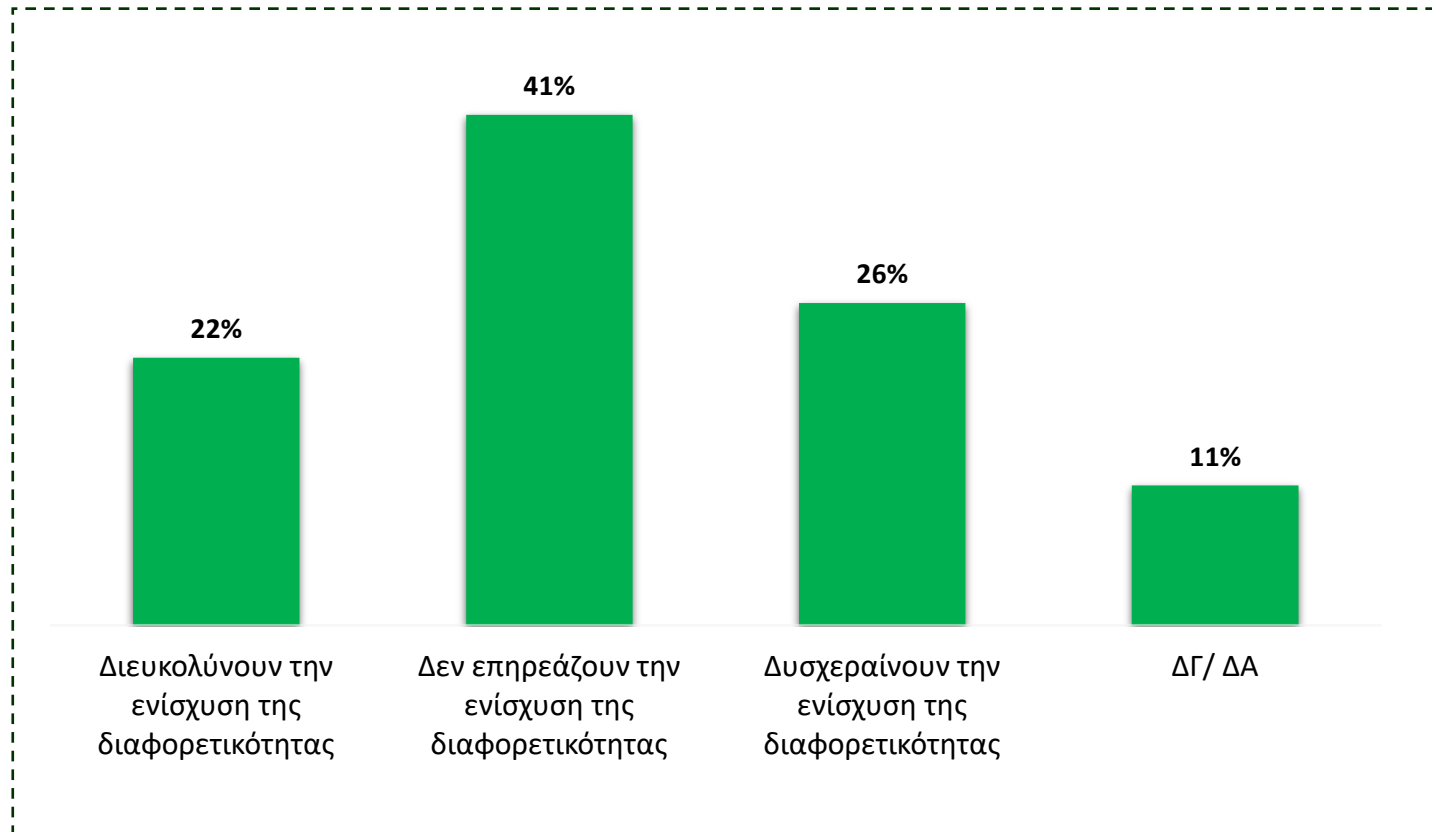
■ Ναι ■ Όχι ■ ΔΓ/ ΔΑ

- 1 στις 2 εταιρίες με αριθμό εργαζομένων <50 σχεδιάζει να υιοθετήσει επίσημη πολιτική για τη διαχείριση της διαφορετικότητας στο άμεσο μέλλον.
- Το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο για τις μεγαλύτερες εταιρίες του δείγματος (28%).

Πώς πιστεύετε ότι επηρεάζονται τα θέματα διαφορετικότητας από την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία των προσωπικών Δεδομένων (GDPR);



Πώς πιστεύετε ότι επηρεάζονται τα θέματα διαφορετικότητας από τους υγειονομικούς περιορισμούς που τίθενται λόγω της πανδημίας του Κορωνοϊού Covid-19;



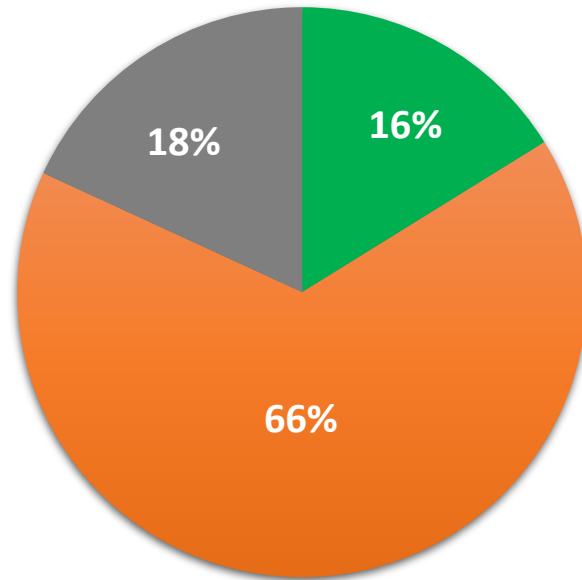
ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ & ΕΠΙΛΟΓΗ

Πόσο χρήσιμες θεωρείτε τις παρακάτω πρακτικές για την αποφυγή άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων κατά τη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού και σε τι βαθμό τις εφαρμόζετε;

	<u>Σημαντικότητα</u>	<u>Εφαρμογή</u>
Παροχή συγκεκριμένων οδηγιών για τη διαφορετικότητα στα στελέχη που ασχολούνται με την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού	86%	58%
Αποφυγή διακρίσεων φύλου στον γραπτό λόγο που χρησιμοποιείται στις αγγελίες προσλήψεων	84%	75%
Σαφής αναφορά στις αρχές της ίσης μεταχείρισης και στο σεβασμό της διαφορετικότητας στις αγγελίες προσλήψεων	80%	44%
Ενθάρρυνση της διαφορετικότητας στο προωθητικό υλικό της επιχείρησης	74%	39%
Απόκρυψη ορισμένων προσωπικών στοιχείων (π.χ. φύλο, εθνικότητα) από τις αιτήσεις κατά την προεπιλογή	68%	34%



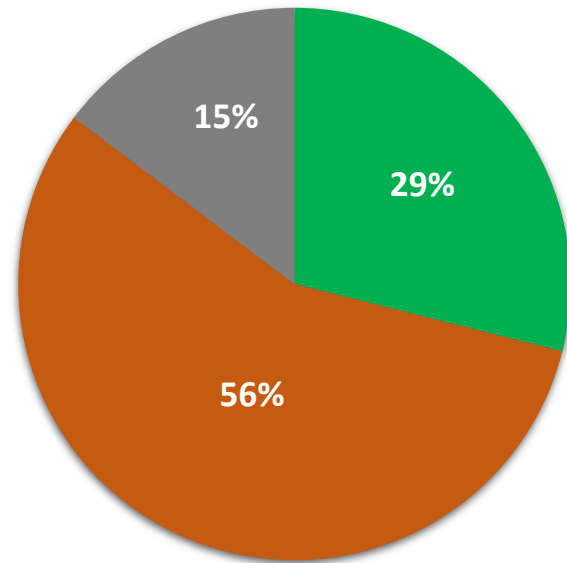
Εφαρμόζετε κάποιου είδους προτιμησιακό καθεστώς (π.χ. ποσοτώσεις) κατά τη στελέχωση της επιχείρησης ώστε να ενισχύσετε τη διαφορετικότητα;



■ Ναι ■ Όχι ■ ΔΓ/ ΔΑ

- Στις θυγατρικές πολυεθνικών εταιριών εφαρμόζεται πιο συχνά κάποιου είδους ποσοτώσης σε σχέση με τις αμιγώς ελληνικές εταιρίες (22% vs 14%).
- Οι ποσοτώσεις που εφαρμόζουν όσοι απάντησαν θετικά σε αυτήν την ερώτηση αφορά κυρίως τις ποσοτώσεις **γυναικών vs αντρών**.

Πραγματοποιείτε δράσεις για την προώθηση των αρχών της διαφορετικότητας στο εξωτερικό περιβάλλον/κοινωνία (π.χ. οργάνωση συνεδρίων, εκστρατείες ενημέρωσης, χορηγίες);



■ Ναι ■ Όχι ■ ΔΓ/ ΔΑ

- Στις θυγατρικές πολυεθνικών εταιριών πραγματοποιούνται σε διπλάσιο βαθμό τέτοιου είδους δράσεις συγκριτικά με τις αμιγώς ελληνικές εταιρίες (41% vs 20%).

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Πόσο χρήσιμες θεωρείτε τις παρακάτω πρακτικές για την αποφυγή άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων στο υφιστάμενο προσωπικό της επιχείρησης και σε τι βαθμό τις εφαρμόζετε;

	<u>Σημαντικότητα</u>	<u>Εφαρμογή</u>
Αυξήσεις μισθών δεν επηρεάζονται από τη διαφορετικότητα αλλά βασίζονται αποκλειστικά στην απόδοση.	92%	78%
Στο εκάστοτε πλάνο εκπαίδευσης & ανάπτυξης της επιχείρησης, να εντάσσονται οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως κριτηρίων που σχετίζονται σε θέματα διαφορετικότητας	90%	82%
Στην περίπτωση κάλυψης κενής θέσης της επιχείρησης εσωτερικά, να λαμβάνονται υπόψη οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως κριτηρίων που σχετίζονται με θέματα διαφορετικότητας	88%	73%
Εισαγωγικός μισθός για όλους τους νεο-προσλαμβανόμενους για την ίδια θέση χωρίς διαφοροποίηση που οφείλεται στη διαφορετικότητα.	86%	77%

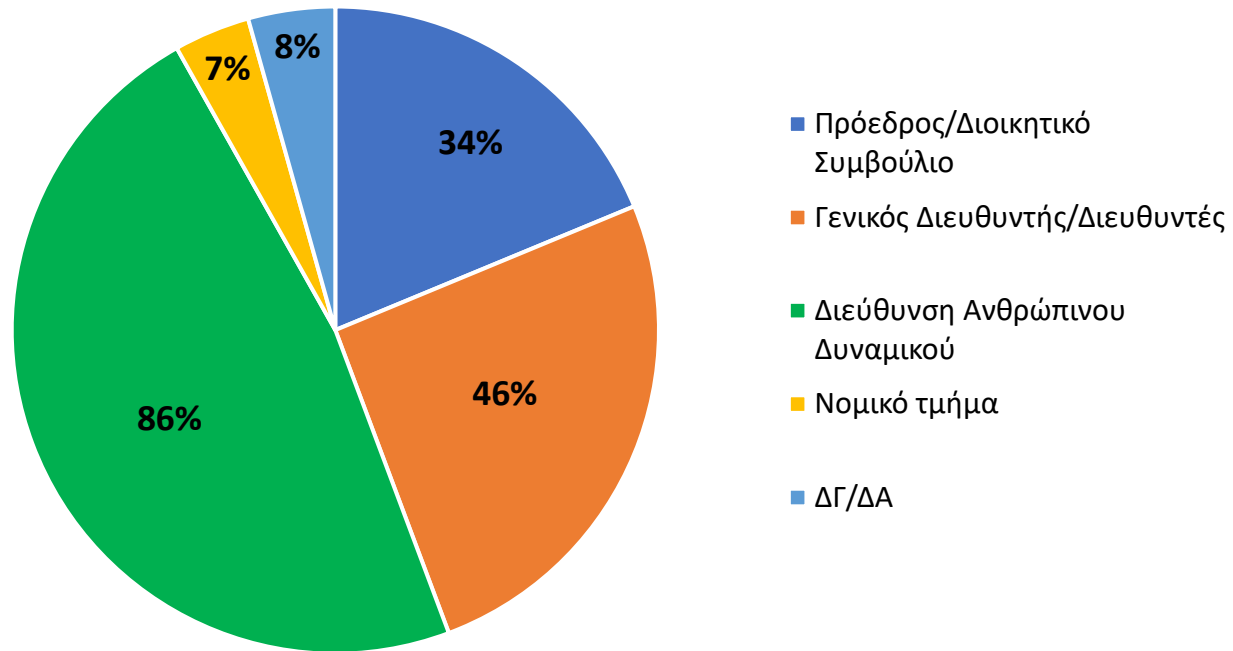


Παρέχετε κάποιου είδους οικονομικές ή λειτουργικές «διευκολύνσεις», πέραν των νομικώς υποχρεωτικών, (π.χ. άδειες ειδικού σκοπού, ευελιξία χρόνου/τόπου εργασίας, παροχή ειδικού εξοπλισμού) για τις ακόλουθες κατηγορίες εργαζομένων;

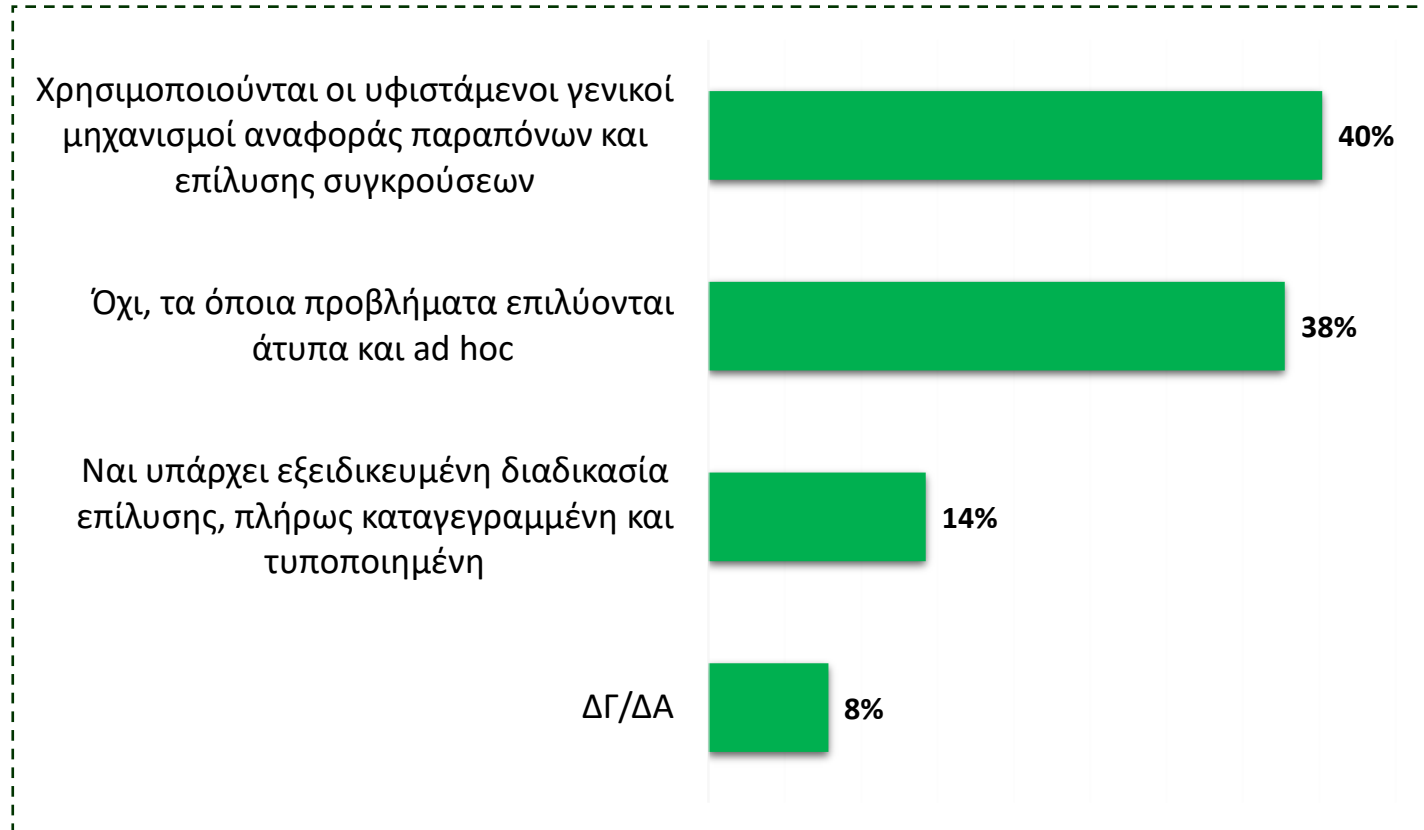
- ❖ Εγκυμονούσες γυναίκες (71%)
- ❖ Άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις (67%)
- ❖ Άτομα με χρόνια προβλήματα υγείας (65%)
- ❖ ΑμΕΑ (45%)
- ❖ Άτομα με ειδικές θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις (19%)

➤ Στις πολυεθνικές εταιρίες είναι αρκετά πιο συχνές οι «διευκολύνσεις» προς όλες αυτές τις κατηγορίες εργαζομένων σε σχέση με τις αμιγώς ελληνικές (επιπλέον 8%-15%), με εξαίρεση τους ανθρώπους τα άτομα με χρόνια προβλήματα υγείας, όπου στις αμιγώς ελληνικές εταιρίες οι διευκολύνσεις είναι πιο συχνές.

Ποια διεύθυνση/τμήμα είναι κυρίως υπεύθυνο για την ενίσχυση της διαφορετικότητας στην επιχείρησή σας; (Δυνατότητα Πολλαπλών Απαντήσεων)



Υπάρχει θεσμοθετημένη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων για θέματα διαφορετικότητας;

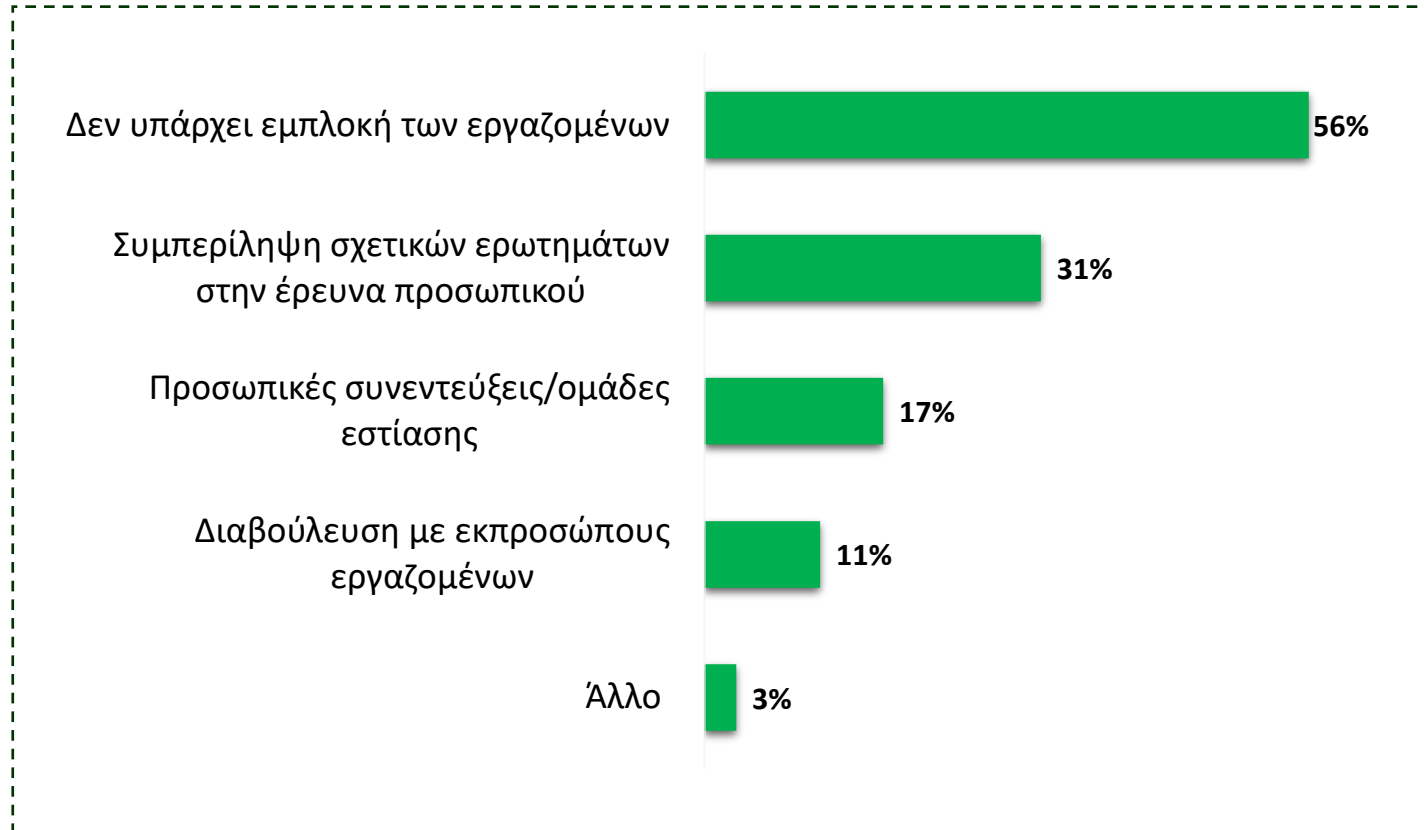


➤ Στις θυγατρικές πολυεθνικών εταιριών είναι αρκετά πιο συχνή η ύπαρξη διαδικασιών επίλυσης προβλημάτων για θέματα διαφορετικότητας σε σύγκριση με τις αμιγώς ελληνικές εταιρίες (22% vs 8%)

Με ποιο τρόπο ενημερώνονται και εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι για θέματα διαφορετικότητας και τις εφαρμοζόμενες πρακτικές της επιχείρησης; (Δυνατότητα Πολλαπλών Απαντήσεων)



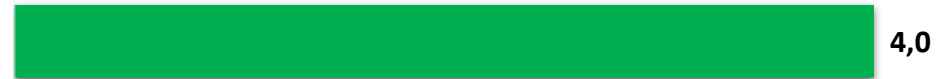
Πως εμπλέκονται οι εργαζόμενοι στα ζητήματα διαφορετικότητας; (Δυνατότητα Πολλαπλών Απαντήσεων)



- Στις θυγατρικές πολυεθνικών εταιριών η εμπλοκή των εργαζομένων είναι πολύ μεγαλύτερη (65%) σε σχέση με τις αμιγώς ελληνικές εταιρίες του δείγματος (28%)
- Στις αμιγώς ελληνικές εταιρίες είναι επίσης πιο σπάνια η συμπερίληψη σχετικών ερωτημάτων στην έρευνα προσωπικού (17% vs 53%).

Παρακαλώ δηλώστε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις αναφορικά με την επιχείρησή σας (κλίμακα 1 - 5):

Η καθολική εφαρμογή πρακτικών διαχείρισης της διαφορετικότητας θα βοηθήσει την επιχείρηση να αναπτυχθεί περισσότερο



Στην επιχείρηση δεν είναι ανεκτά τα ρατσιστικά, ξενοφοβικά, ομοφοβικά, σεξιστικά αστεία



Όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια και αμεροληψία.



Οι πολιτικές πρόσληψης νέων εργαζομένων είναι δίκαιες και διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες για τους υποψηφίους εργαζόμενους.



Υπάρχει κουλτούρα ενθάρρυνσης και αποδοχής της διαφορετικότητας σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα



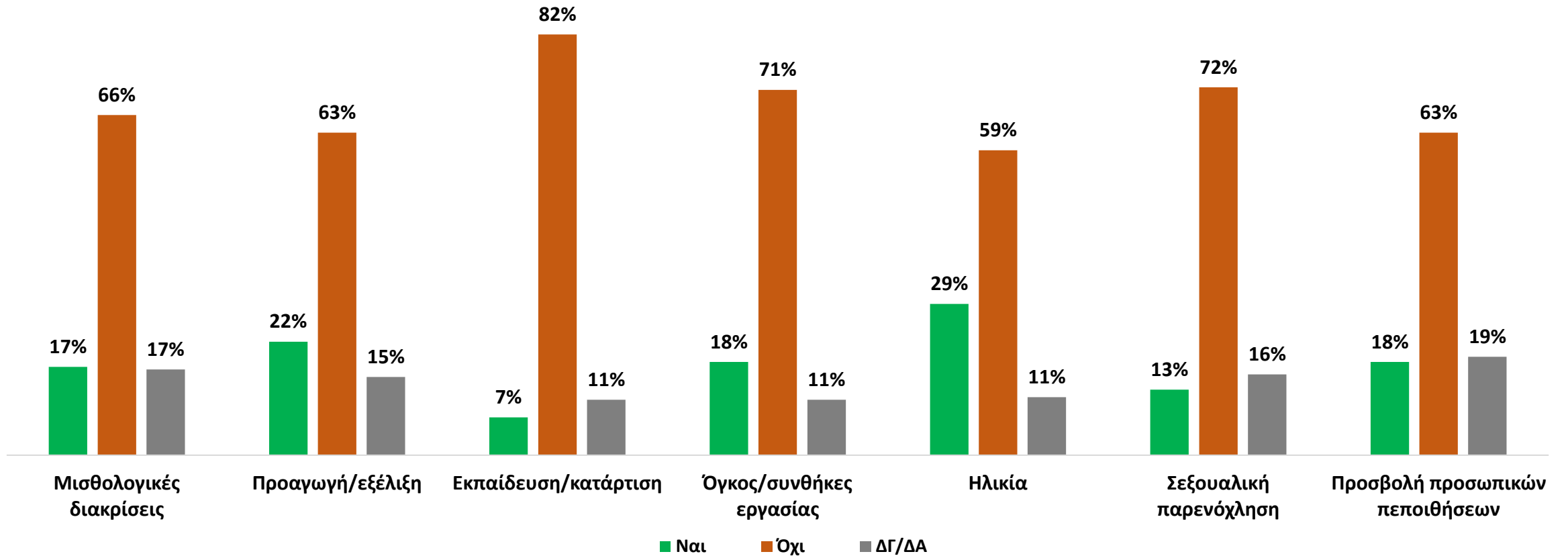
Η διοίκηση ενθαρρύνει πραγματικά την αναγκαιότητα/τα οφέλη της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας



Παρακαλώ δηλώστε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις αναφορικά με την επιχείρησή σας (κλίμακα 1 - 5):



Έχουν υπάρξει περιστατικά διακρίσεων ή παραβιάσεων της αρχής του σεβασμού στη διαφορετικότητα, σε βάρος εργαζομένων της επιχείρησης αναφορικά με...



Σας ευχαριστώ!

Δήμητρα Καρακώστα,
Γενική Γραμματέας ΣΔΑΔΕ