



Be Inclusive Survey

Έρευνα για θέματα συμπερίληψης των εργαζομένων προσώπων στο χώρο εργασίας τους



Contact persons: Valeria Tsamis, Vice President - Executive Director, valeria@focus.gr,

FOCUS BARI S.A. 62, Kifisias Ave.& H.Sabbagh - S. Khoury, 151 25 Marousi | +30 210 7238122 | info@focus.gr | www.focusbari.gr | Commercial Register Number: 001239201000

Περιεχόμενα

Η ταυτότητα της έρευνας

03

Αποτελέσματα στο Ευρύ κοινό

08

1. Οι πυλώνες: στάσεις και εμπειρίες

09

2. Οργανωσιακή Κουλτούρα & Πολιτικές Συμπερίληψης

20

3. Διαδικασίες Προσλήψεων & Εξέλιξης

25

4. Εκπαίδευση & Ευαισθητοποίηση Προσωπικού σε θέματα DE&I

32

5. Συμμετοχή & Φωνή των Εργαζομένων Ατόμων

36

6. Αντιμετώπιση Διακρίσεων & Παρενόχλησης

42

7. Ψυχική υγεία / ευεξία

47

Συμπεράσματα

55



Η ταυτότητα της έρευνας

Η ταυτότητα της έρευνας

Η πρώτη ολοκληρωμένη και στοχευμένη έρευνα στην Ελλάδα που εστιάζει στα ζητήματα ένταξης και συμπερίληψης με βάση και τους έξι πυλώνες της διαφορετικότητας, όπως αυτοί ορίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Αναθέτουσα Αρχή: Optimal HR Group | TACK TMI Greece | Diversity Charter Greece

Υλοποίηση: FOCUS BARI A.E., Μέλος ΣΕΔΕΑ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ:

- Αυτοσυμπληρούμενες online συνεντεύξεις (CAWI) βάσει δομημένου ερωτηματολογίου

ΚΟΙΝΟ – ΣΤΟΧΟΣ:

- Εργαζόμενοι 18-64 χρονών Πανελλαδικά – Εργάζονται με πλήρη ή μερική απασχόληση σε εταιρία / οργανισμό (ιδιωτικός – δημόσιος τομέας, ΜΚΟ) με 2 ή περισσότερους εργαζόμενους

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ & ΜΕΓΕΘΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ - ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ:

- **Ευρύ κοινό εργαζομένων** – μέσω του YouGov panel (η FOCUS BARI είναι affiliate partner της YouGov) **ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟ** του καλυπτόμενου πληθυσμού ως προς φύλο, ηλικία, γεωγραφική περιφέρεια. **N=814**
- **Εργαζόμενοι σε εταιρίες / οργανισμούς μέλη της Χάρτας διαφορετικότητας** – μέσω link για πρόσβαση στο ερωτηματολόγιο που στάλθηκε από το DCG σε ... εταιρίες / οργανισμούς. **N=111**

• ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ:

από τη FOCUS BARI και οριστικοποίηση σε συνεργασία με την Αναθέτουσα Αρχή

- **ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ:** 3 Ιουλίου – 25 Αυγούστου 2025

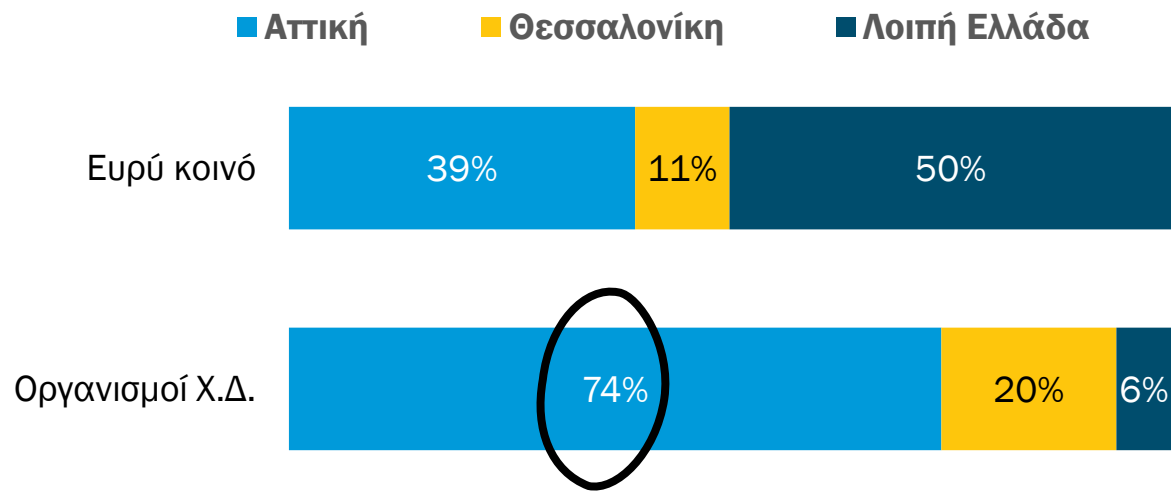
- **ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΝΑΛΥΣΗ:** από τη FOCUS BARI.

Προφίλ εργαζομένων

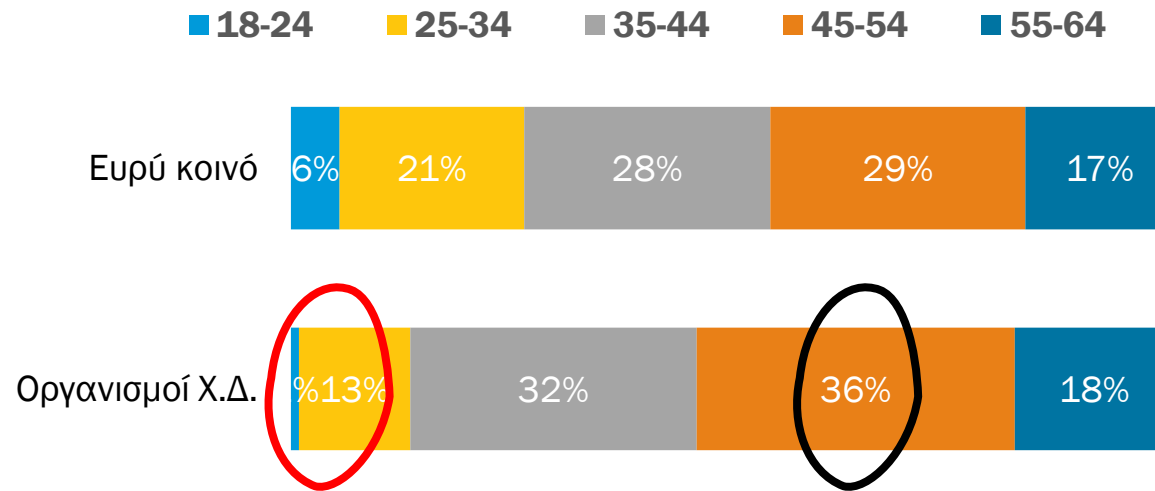
Αυτοπροσδιορισμός ταυτότητας φύλου



Περιοχή



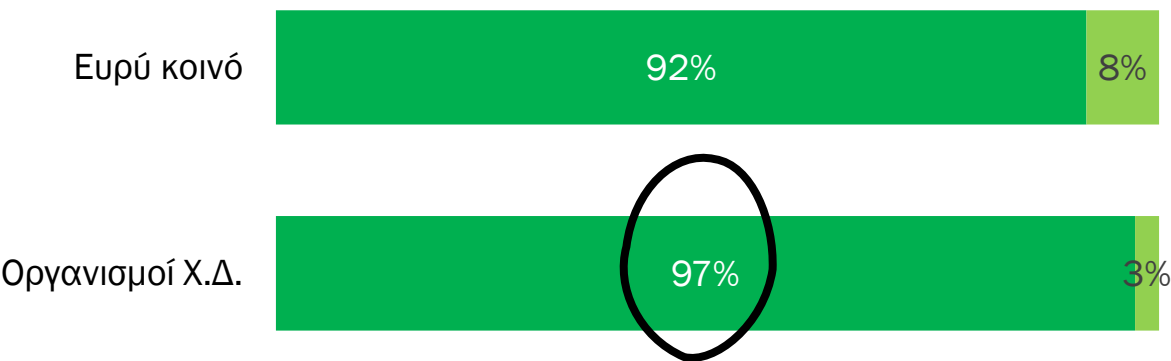
Ηλικία



Προφίλ εργαζομένων

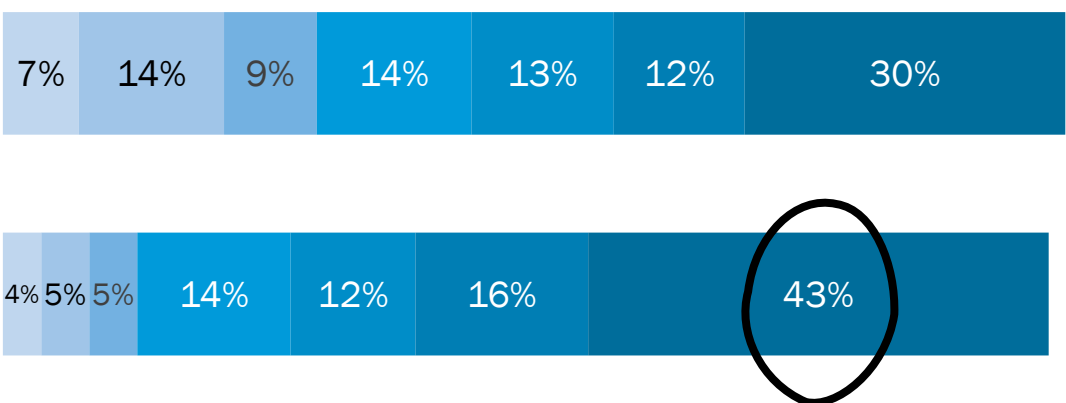
Είδος απασχόλησης

■ Πλήρης απασχόληση ■ Μερική απασχόληση



Χρόνια που εργάζονται

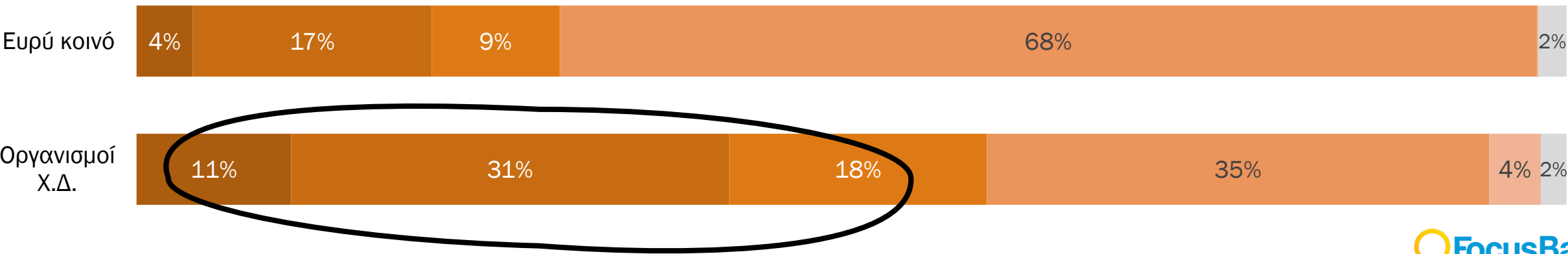
■ Λιγότερο από 1 ■ 1-3 ■ 4-5 ■ 5-10 ■ 10-15 ■ 15-20 ■ 20+



Σημερινή θέση

■ Διοίκηση - Ανώτατο διοικητικό στέλεχος
■ Ανώτερο στέλεχος χωρίς υφιστάμενα άτομα
■ Άλλο

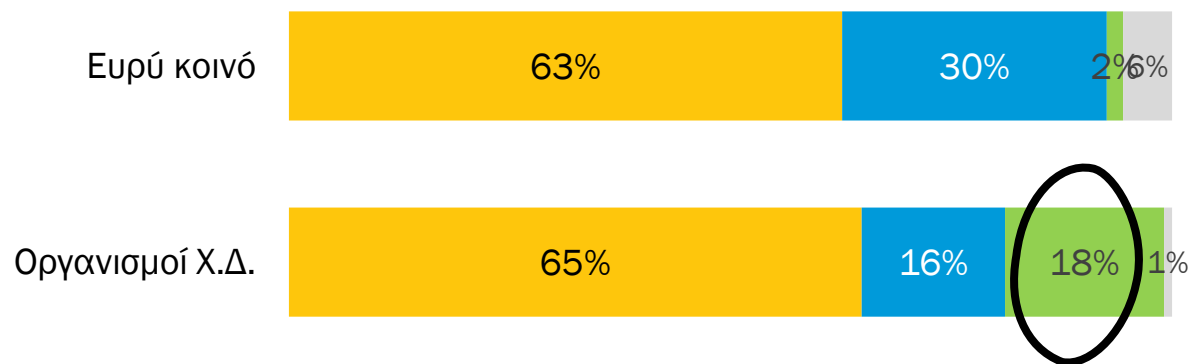
■ Ανώτερο στέλεχος με υφιστάμενα άτομα
■ Υπάλληλος / χωρίς υφιστάμενα άτομα
■ ΔΑ



Προφίλ εργοδοτών

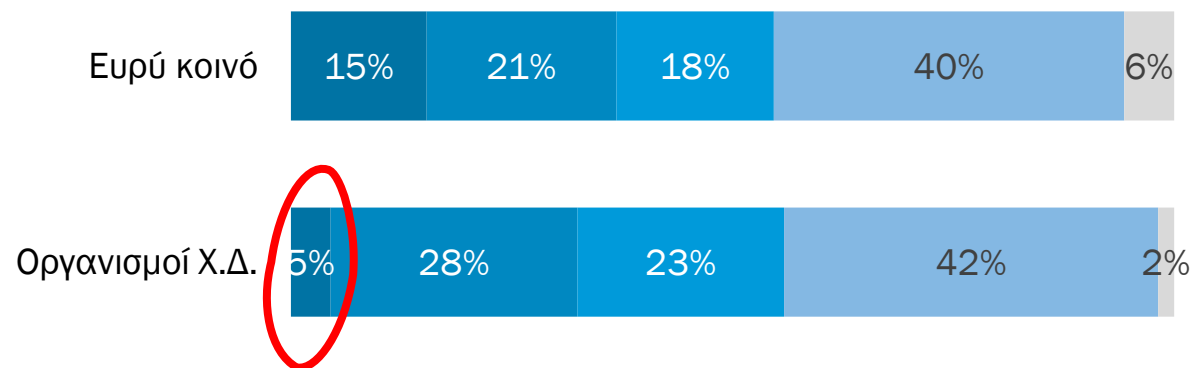
Είδος οργανισμού

■ Ιδιωτικός τομέας ■ Δημόσιος τομέας ■ ΜΚΟ ■ Άλλο



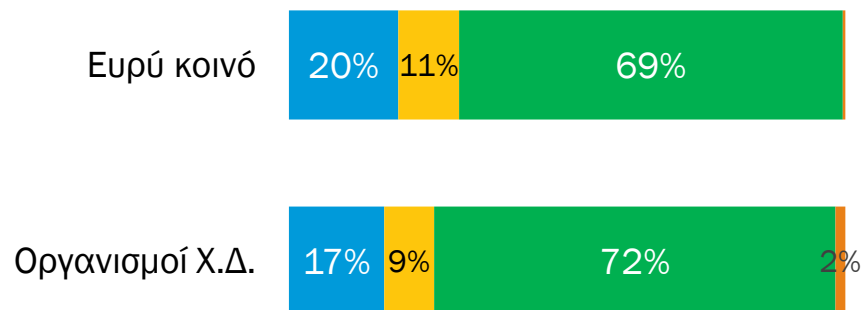
Μέγεθος οργανισμού

■ 2 - 9 ■ 10 - 49 ■ 50 - 249 ■ 250+ ■ ΔΓ



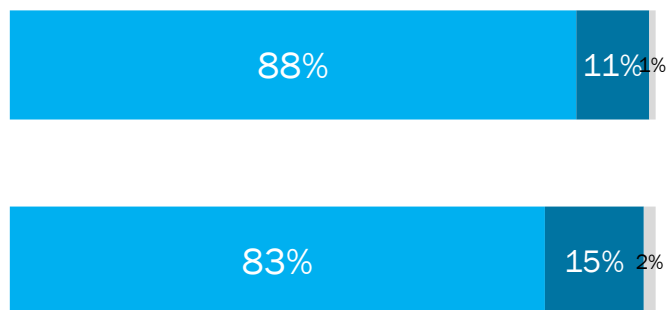
Κλάδος

■ Εμπόριο ■ Βιομηχανία ■ Υπηρεσίες ■ Άλλο



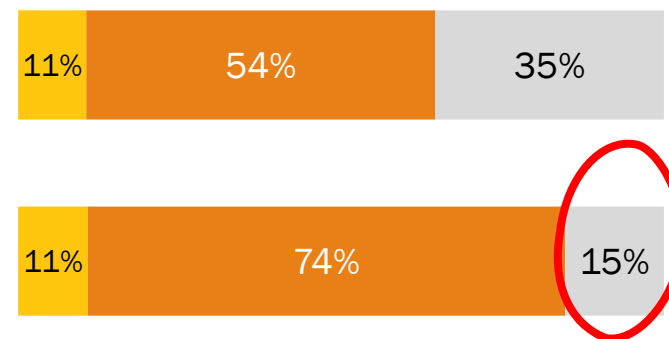
Προέλευση

■ Ελληνική ■ Πολυεθνική ■ ΔΑ



Χρηματοιστήριο

■ Εισηγμένη ■ Μη εισηγμένη ■ ΔΓ



Αποτελέσματα στο ευρύ κοινό



1. Οι πυλώνες: στάσεις και εμπειρίες

38%

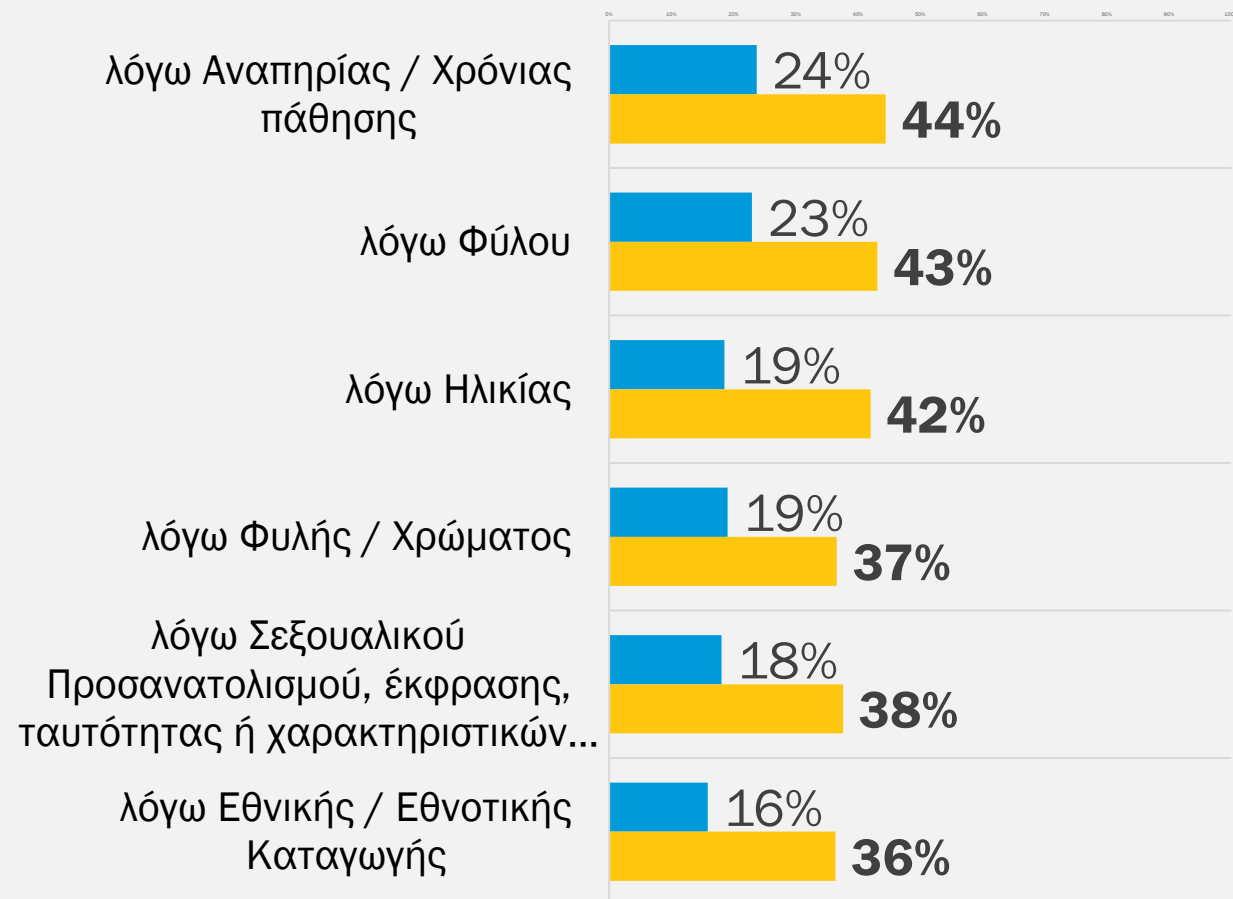
θεωρούν πως τουλάχιστον
μία μορφή διάκρισης
αποτελεί θέμα που τους
απασχολεί – είναι θέμα
που χρήζει αντιμετώπισης

66% αν συμπεριλάβουμε
και τις απαντήσεις «με
απασχολεί αρκετά»

ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό εργαζομένων (n=814)

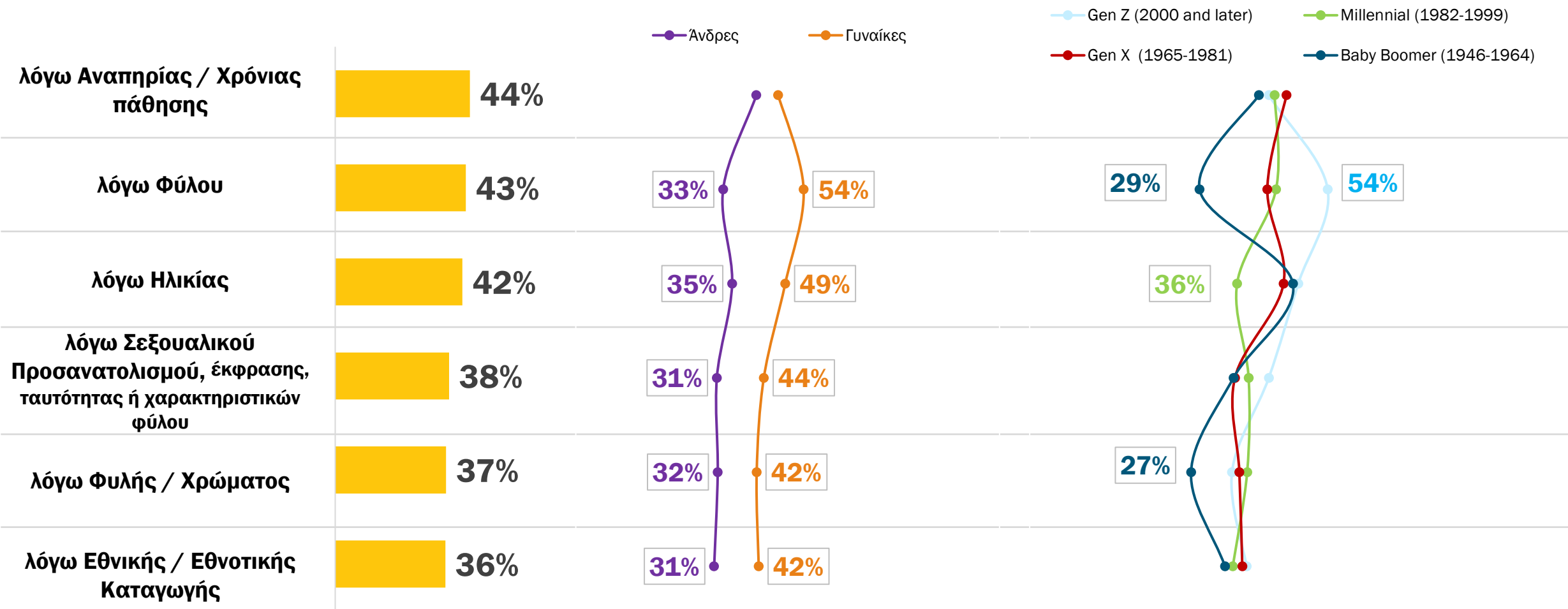
Μορφές διακρίσεων που απασχολούν:

■ % Πολύ ■ % Πολύ / Αρκετά



Διακρίσεις που τους απασχολούν: % πολύ / αρκετά

Διακρίσεις λόγω αναπηρίας / χρόνιας πάθησης, φύλου, ηλικίας είναι οι κυριότερες χωρίς οι υπόλοιπες να υστερούν. Μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση μεταξύ γυναικών. Οι διακρίσεις λόγω φύλου απασχολούν ιδιαίτερα τη Gen Z

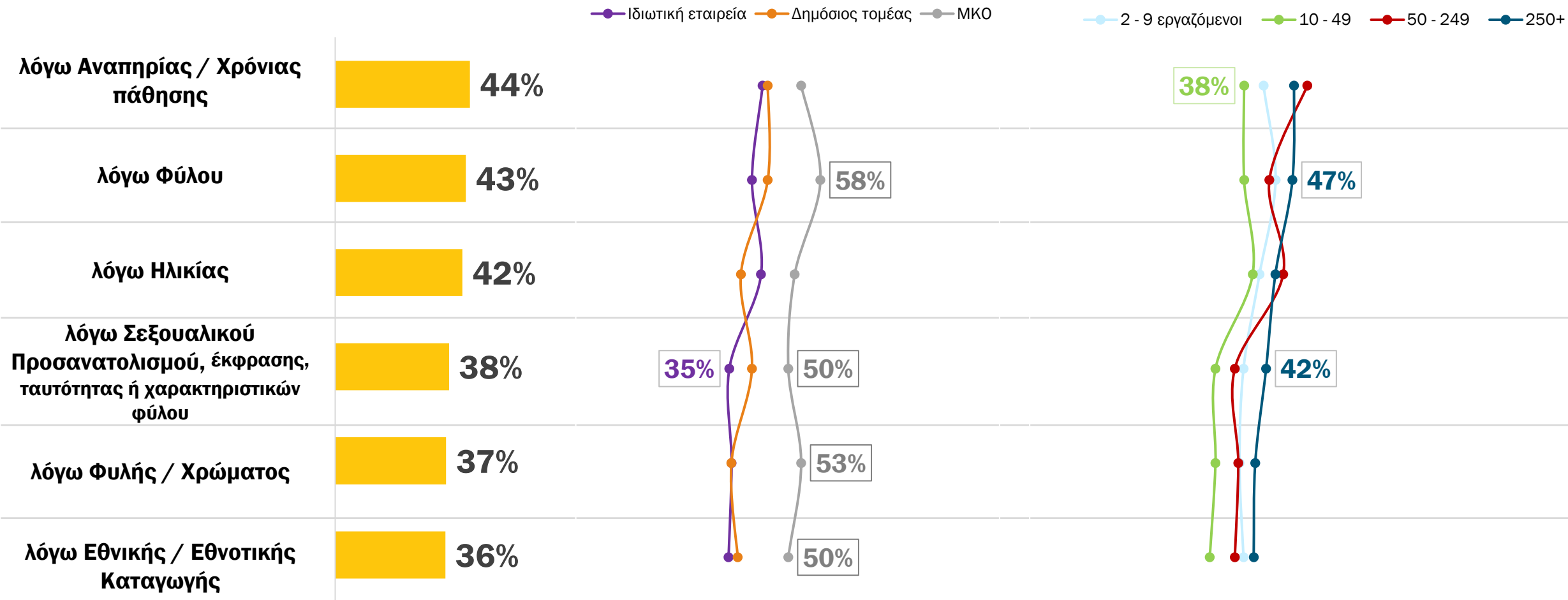


Από τις διάφορες μορφές διακρίσεων στο χώρο εργασίας, σε ποιο βαθμό σας απασχολεί ή όχι κάθε μία από τις παρακάτω;

ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό - Σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Διακρίσεις που τους απασχολούν: % πολύ / αρκετά

Πιο ευαισθητοποιημένοι συνολικά οι εργαζόμενοι σε ΜΚΟ έναντι ιδιωτικού & δημοσίου τομέα. Σχετικά πιο ευαισθητοποιημένοι - και κυρίως σε θέματα φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού - οι εργαζόμενοι σε μεγάλες επιχειρήσεις

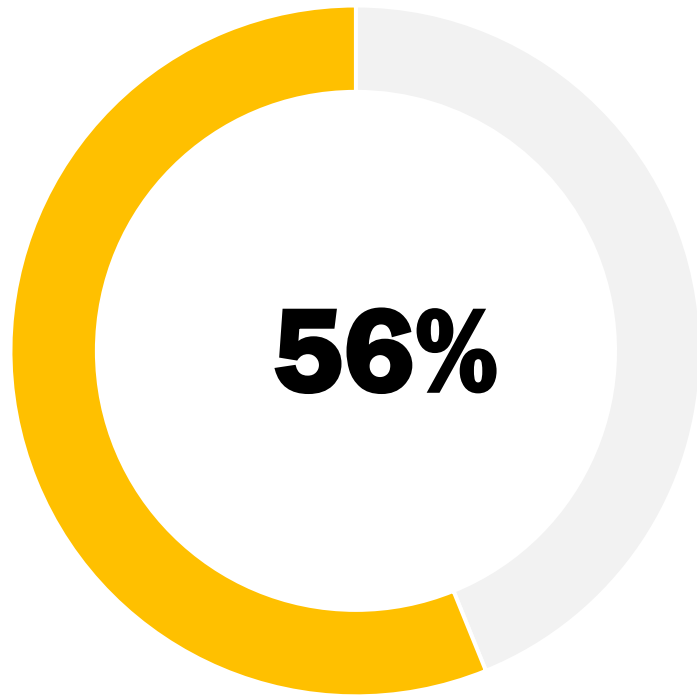


Από τις διάφορες μορφές διακρίσεων στο χώρο εργασίας, σε ποιο βαθμό σας απασχολεί ή όχι κάθε μία από τις παρακάτω;

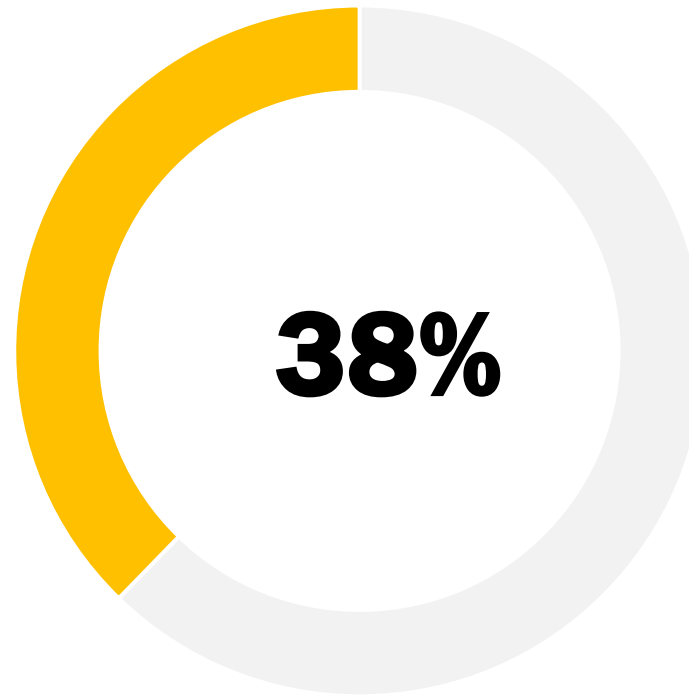
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό - Σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Εμπειρίες διακρίσεων στον εργασιακό χώρο

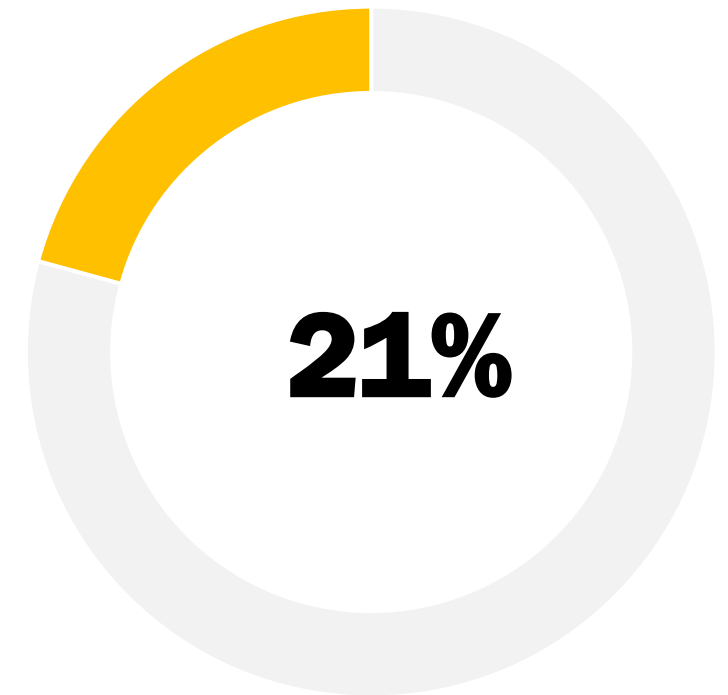
Έχουν διαπιστώσει να
γίνονται διακρίσεις σε άλλα
άτομα



Έχουν βιώσει οι ίδιοι
προσωπικά διακρίσεις

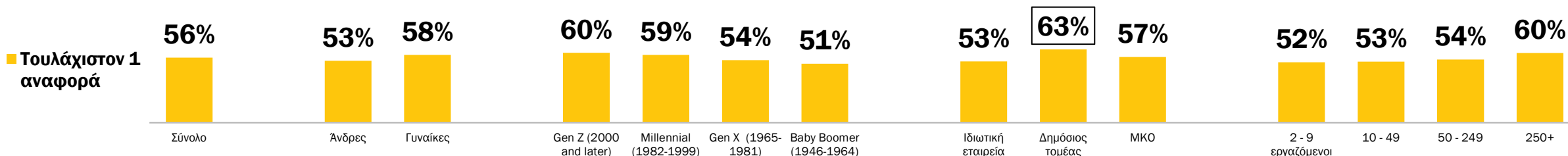


Έχουν βρεθεί σε συνθήκες
που τους οδήγησαν να κάνουν
εκείνοι διακρίσεις σε άλλους



Εμπειρίες διακρίσεων σε άλλους

Περισσότεροι από ένας στους δύο έχουν εμπειρία διακρίσεων σε τρίτους – αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο στο Δημόσιο τομέα. Οι πιο συχνές είναι οι διακρίσεις λόγω φύλου (και κυρίως από γυναίκες & εργαζόμενους σε μεγάλες επιχειρήσεις) & ηλικίας. Ο δημόσιος τομέας έχει συγκριτικά μεγαλύτερη εμπειρία από διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και αναπηρίας / χρόνιας πάθησης



Διακρίσεις που έχουν δει:

λόγω Φύλου 36%

λόγω Ηλικίας 34%

λόγω Σεξουαλικού προσανατολισμού, έκφρασης, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου 19%

λόγω Εθνικής / Εθνοτικής καταγωγής 17%

λόγω αναπηρίας/ χρόνιας πάθησης 13%

λόγω Φυλής / Χρώματος 12%

Βάσει Φύλου

42%

— Άνδρες
— Γυναίκες

Βάσει μεγέθους οργανισμού

41%

23%

— 2 - 9 εργαζόμενοι
— 10 - 49
— 50 - 249
— 250+

Βάσει είδους οργανισμού

26%

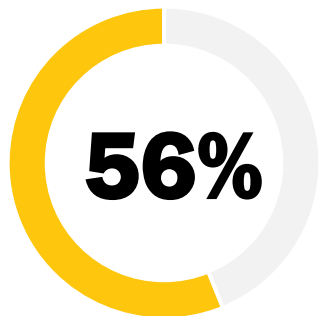
— Ιδιωτική εταιρεία
— Δημόσιος τομέας
— ΜΚΟ

Στην εργασιακή σας πορεία, έχετε διαπιστώσει να γίνονται διακρίσεις σε άτομα στον εργασιακό σας χώρο και αν ναι, τι είδους;

ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό - Σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

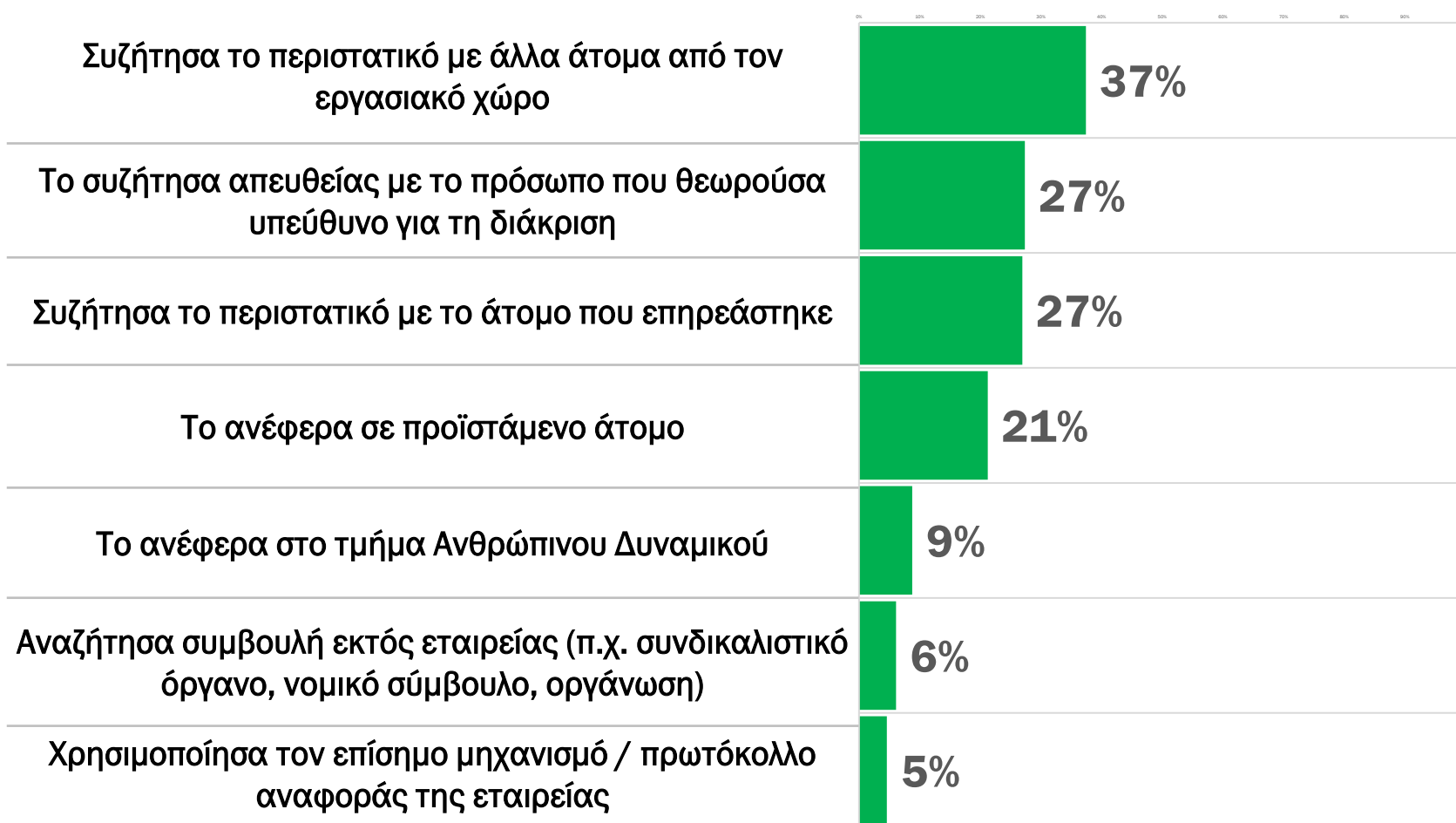
Εμπειρίες διακρίσεων σε άλλους: τρόπος αντίδρασης

Η πλειοψηφία όσων έχουν εμπειρία διακρίσεων σε τρίτους αντέδρασε αλλά η κύρια αντίδρασή τους ήταν να συζητήσει το περιστατικό με άλλα άτομα από τον εργασιακό χώρο και δευτερευόντως με τους εμπλεκόμενους στο περιστατικό.



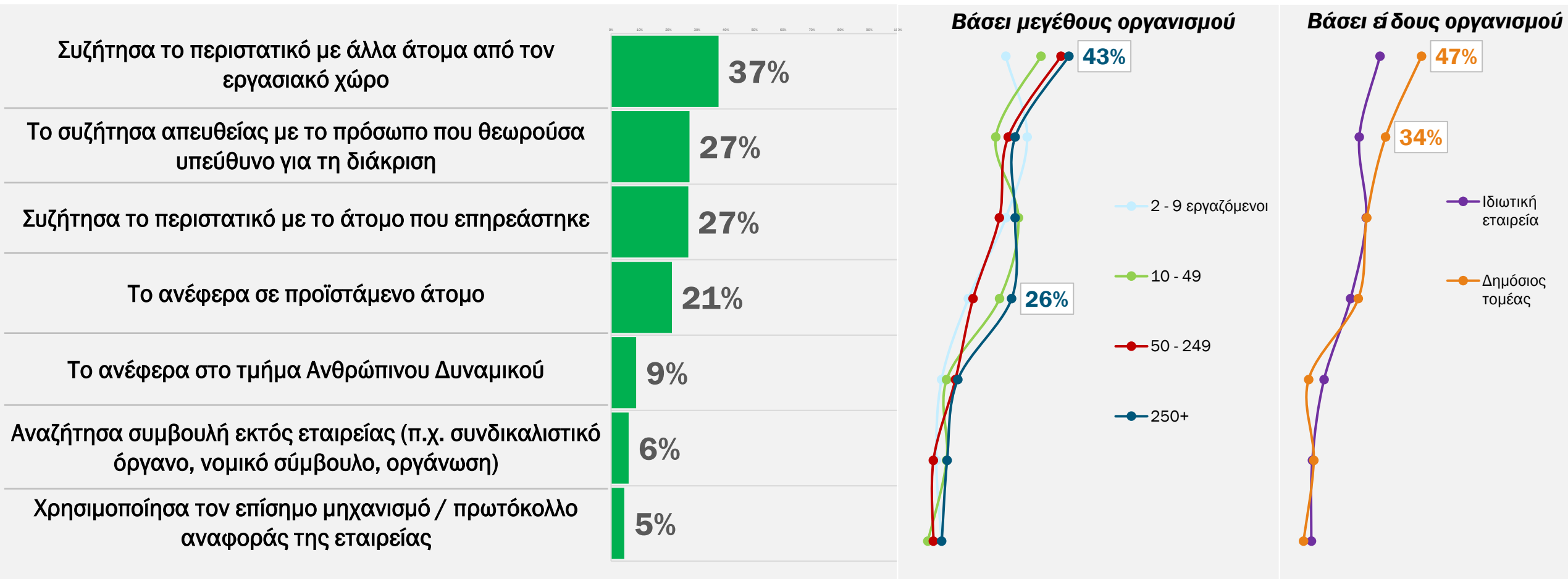
Έχουν διαπιστώσει να γίνονται διακρίσεις σε άλλα άτομα

3 στους 4 αυτών
(77%)
αντέδρασαν



Εμπειρίες διακρίσεων σε άλλους: τρόπος αντίδρασης

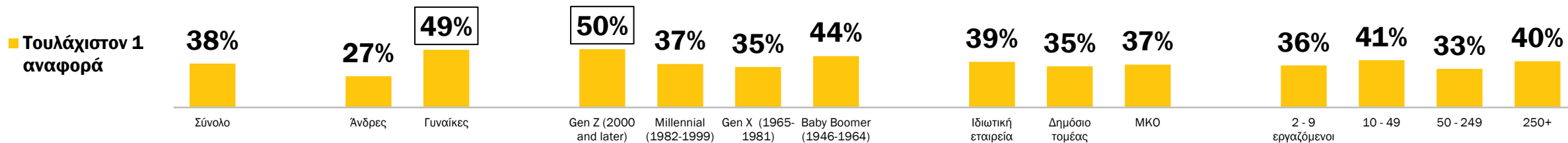
Η συζήτηση του περιστατικού με τρίτους είναι κάτι που δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα με σχετική εμπειρία – το ίδιο κοινό αναφέρει σε μεγαλύτερο βαθμό και τη συζήτηση με το άτομο που θεώρησε υπεύθυνο για τη διάκριση.



Αναφέρατε προηγουμένως ότι έχετε διαπιστώσει να γίνονται διακρίσεις σε άτομα στον εργασιακό σας χώρο. Πως αντιδράσατε;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – Έχουν εμπειρία διακρίσεων σε άλλους (n=457)

Εμπειρίες διακρίσεων που βίωσαν οι ίδιοι

Βίωμα διακρίσεων στον εργασιακό χώρο έχουν σχεδόν τέσσερις στους πέντε εργαζόμενους – σε μεγαλύτερο βαθμό οι γυναίκες και οι Gen Z (& Baby Boomers). Κυριότερες οι διακρίσεις λόγω ηλικίας και φύλου έχουν βιωθεί από τα ίδια κοινά.



Διακρίσεις που έχουν βιώσει:

λόγω Ηλικίας 21%

λόγω Φύλου 19%

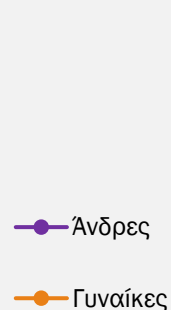
λόγω Εθνικής / Εθνοτικής καταγωγής 4%

λόγω αναπηρίας/ χρόνιας πάθησης 4%

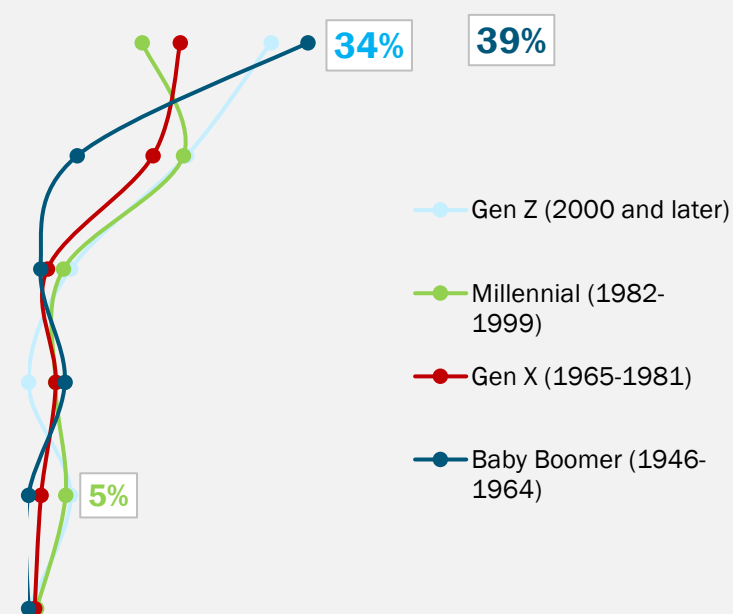
λόγω Σεξουαλικού προσανατολισμού, έκφρασης, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου 3%

λόγω Φυλής / Χρώματος 1%

Βάσει Φύλου



Βάσει γενιάς

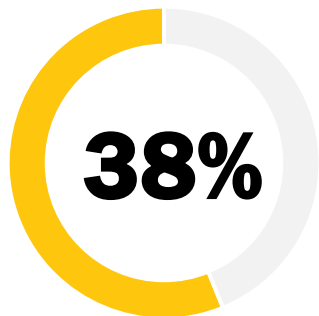


Εσείς προσωπικά έχετε βιώσει τέτοιου είδους διακρίσεις (να γίνονται σε εσάς) και αν ναι, τι είδους;

ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό - Σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

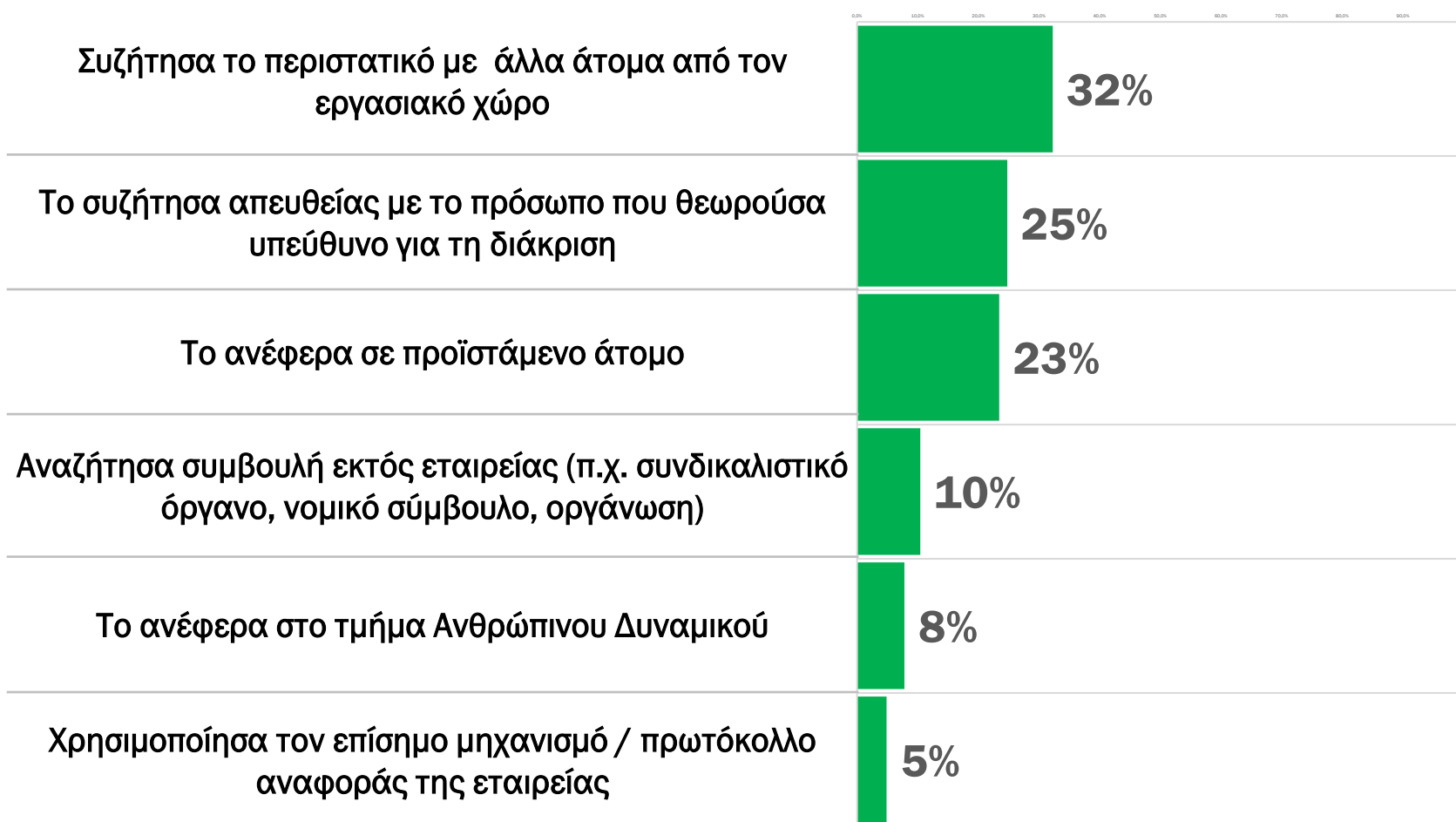
Εμπειρίες διακρίσεων που βίωσαν: τρόπος αντίδρασης

Δύο στους τρεις όσων βίωσαν μία τέτοια εμπειρία αντέδρασε, και πάλι όμως η κυριότερη αντίδραση ήταν να το συζητήσει με τρίτους



Έχουν βιώσει οι ίδιοι προσωπικά διακρίσεις

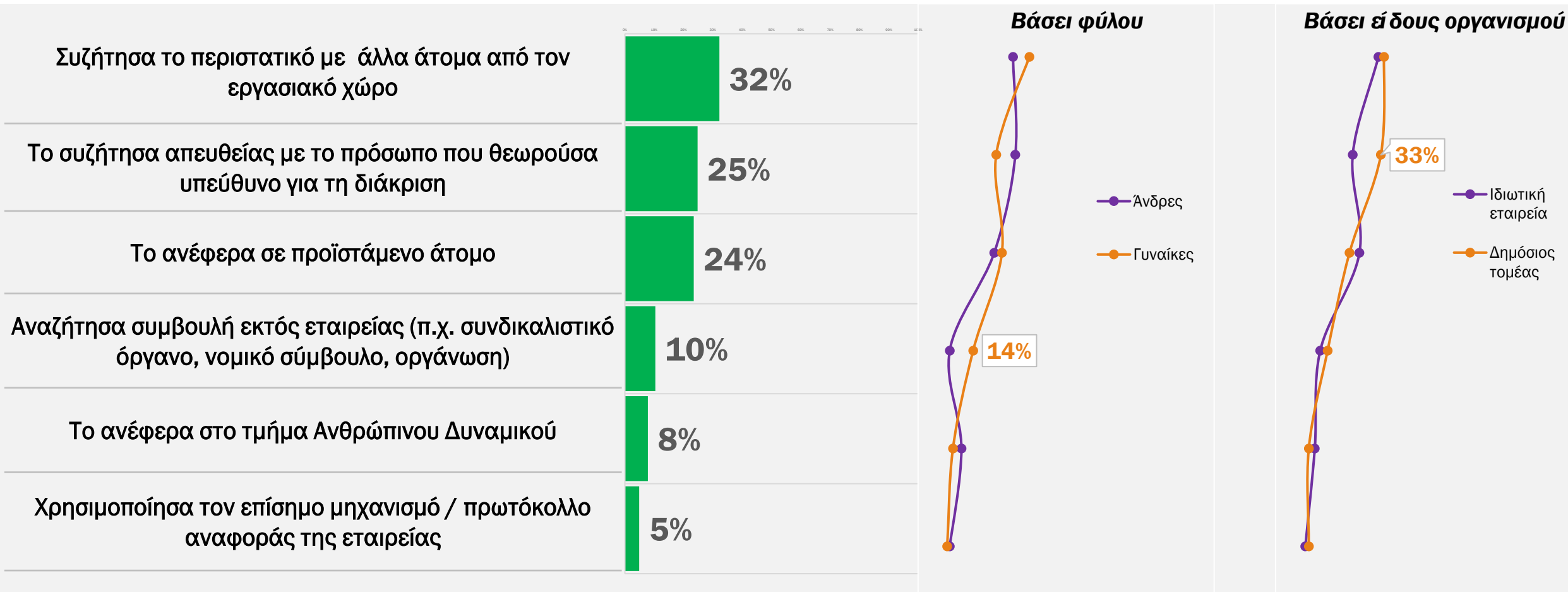
2 στους 3 αυτών
(67%)
αντέδρασαν



Αναφέρατε προηγουμένως ότι εσείς προσωπικά έχετε βιώσει τέτοιου είδους διακρίσεις. Πως αντιδράσατε;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – Έχουν βιώσει εμπειρίες διακρίσεων (n=307)

Εμπειρίες διακρίσεων που βίωσαν: τρόπος αντίδρασης

Μόνο ένας στους τέσσερις όσων είχαν τέτοια εμπειρία το συζήτησαν απευθείας με το πρόσωπο που θεωρούσαν υπεύθυνο για τη διάκριση και αυτό προέρχεται κυρίως από εργαζόμενους στο Δημόσιο τομέα.



Αναφέρατε προηγουμένως ότι εσείς προσωπικά έχετε βιώσει τέτοιου είδους διακρίσεις. Πως αντιδράσατε;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – Έχουν βιώσει εμπειρίες διακρίσεων (n=307)



2. Το σημερινό εργασιακό περιβάλλον:

Οργανωσιακή Κουλτούρα & Πολιτικές Συμπερίληψης

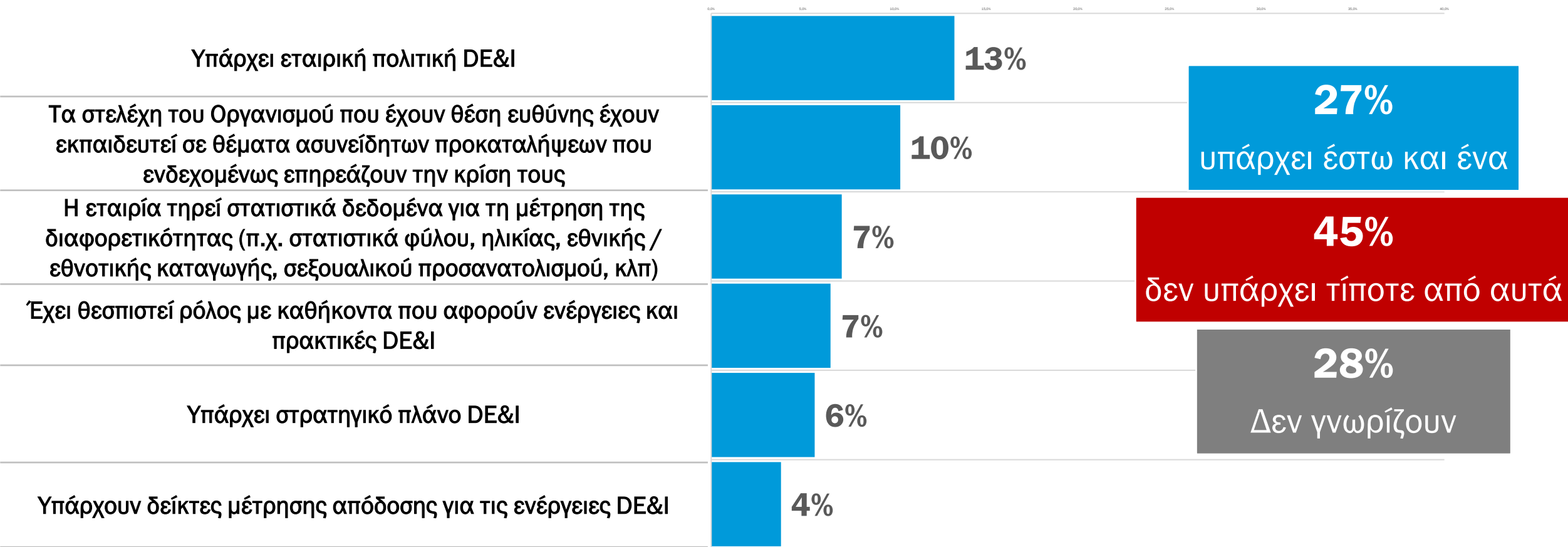
Ορισμοί

Μιλώντας για **Διαφορετικότητα, Ισονομία, Ενσωμάτωση και Συμπερίληψη (DE&I)**, τι ισχύει για την εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε σήμερα;

- **Διαφορετικότητα:** Η ποικιλία των διαφορετικών χαρακτηριστικών μεταξύ των ατόμων, που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, το φύλο, την ηλικία, τη φυλή/ χρώμα, την εθνική/εθνοτική καταγωγή, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση/ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου, την αναπηρία, τα ταλέντα, τις δεξιότητες και τις απόψεις - τα ορατά και μη ορατά στοιχεία που συνθέτουν ένα άτομο.
- **Ισονομία:** Η αρχή σύμφωνα με την οποία όλα τα άτομα είναι ίσα απέναντι στον νόμο και υπόκεινται στους ίδιους νομικούς κανόνες και υποχρεώσεις, χωρίς διακρίσεις ή προνομιακή μεταχείριση.
- **Συμπερίληψη:** Στο εργασιακό περιβάλλον είναι η ενεργή δημιουργία μιας κουλτούρας στην οποία κάθε εργαζόμενο άτομο αισθάνεται ότι ανήκει, έχει ίσες ευκαιρίες να συμμετέχει, να εκφράζεται, να συνεισφέρει και να εξελίσσεται, ανεξάρτητα από τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, την ταυτότητα, τις πεποιθήσεις ή τις ανάγκες του, χωρίς διακρίσεις ή αποκλεισμούς.

DE&I: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

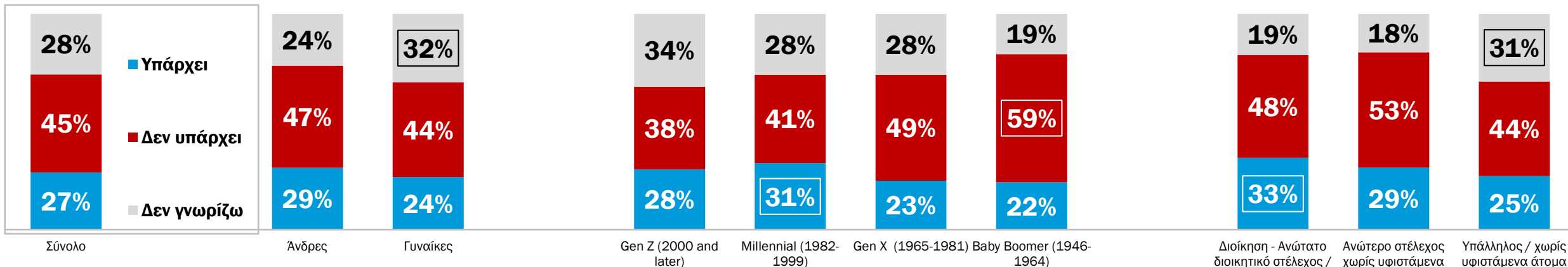
Περισσότεροι από ένας στους τέσσερις δηλώνουν ότι στον οργανισμό που εργάζονται σήμερα υπάρχουν πολιτικές συμπερίληψης. Όμως, αντίστοιχη αναλογία δεν γνωρίζει αν υπάρχουν ενώ σχεδόν ένας στους δύο δηλώνει ότι δεν υπάρχουν.



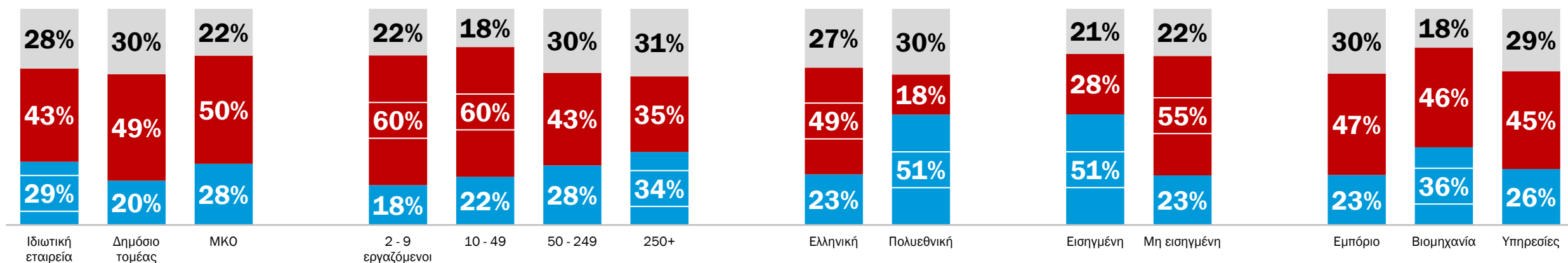
DE&I: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Εκεί που υπάρχουν σε μεγαλύτερο βαθμό πολιτικές DE&I κατά δήλωση των εργαζομένων είναι οι Πολυεθνικές εταιρίες, οι Εισηγμένες στο Χρηματιστήριο, οι εταιρίες μεγάλου μεγέθους και ο κλάδος της Βιομηχανίας. Αυτοί που γνωρίζουν λιγότερο τι ισχύει είναι όσοι έχουν θέση υπαλλήλου χωρίς υφιστάμενους και οι γυναίκες

Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βάσει Προφίλ Επιχείρησης



Μιλώντας για Διαφορετικότητα, Ισονομία, Ενσωμάτωση και Συμπερίληψη (DE&I), τι ισχύει για την εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε σήμερα;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό - σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

DE&I: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Στους οργανισμούς όπως οι Πολυεθνικές και οι Εισηγμένες στο Χρηματιστήριο που υπάρχουν τέτοιες πολιτικές (βάσει όσων γνωρίζουν οι εργαζόμενοί τους) ισχύουν σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με το σύνολο όλες οι εξεταζόμενες δράσεις/πολιτικές

		Ιδιωτική εταιρεία (n=510)	Δημόσιο τομέας (n=244)	ΜΚΟ (n=60)	2 - 9 εργαζόμενοι (n=125)	10 - 49 (n=175)	50 - 249 (n=145)	250+ (n=323)	Ελληνική (n=714)	Πολυεθνική (n=92)	Εισηγμένη (n=86)	Μη εισηγμένη (n=440)	Εμπόριο (n=160)	Βιομηχανία (n=89)	Υπηρεσίες (n=561)
Υπάρχει εταιρική πολιτική DE&I	13%	17%	7%	8%	2%	10%	19%	18%	10%	37%	31%	11%	11%	22%	13%
Τα στελέχη του Οργανισμού που έχουν θέση ευθύνης έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα ασυνείδητων προκαταλήψεων που ενδεχομένως επηρεάζουν την κρίση τους	10%	12%	8%	8%	6%	10%	12%	12%	9%	22%	17%	10%	9%	13%	10%
Η εταιρία τηρεί στατιστικά δεδομένα για τη μέτρηση της διαφορετικότητας (π.χ. στατιστικά φύλου, ηλικίας, εθνικής/εθνοτικής καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, κλπ)	7%	8%	4%	10%	5%	5%	5%	11%	5%	21%	23%	5%	5%	11%	7%
Έχει θεσπιστεί ρόλος με καθήκοντα που αφορούν ενέργειες και πρακτικές DE&I	7%	7%	6%	7%	3%	4%	10%	9%	6%	12%	19%	5%	4%	12%	6%
Υπάρχει στρατηγικό πλάνο DE&I	6%	6%	4%	5%	4%	3%	4%	9%	5%	13%	16%	5%	4%	11%	5%
Υπάρχουν δείκτες μέτρησης απόδοσης για τις ενέργειες DE&I	4%	5%	2%	3%	5%	2%	4%	5%	3%	9%	15%	2%	5%	7%	3%

Μιλώντας για Διαφορετικότητα, Ισονομία, Ενσωμάτωση και Συμπερίληψη (DE&I), τι ισχύει για την εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε σήμερα;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό - σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

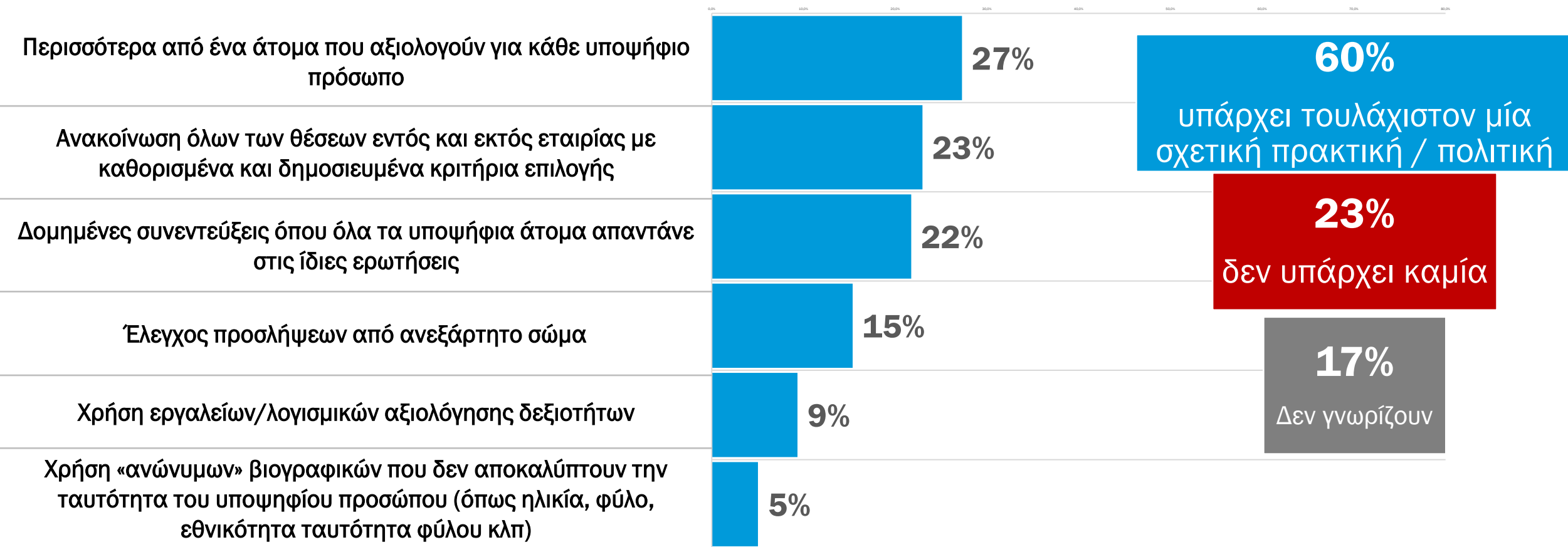


3. Το σημερινό εργασιακό περιβάλλον:

Διαδικασίες Προσλήψεων & Εξέλιξης

Διαδικασίες πρόσληψης: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

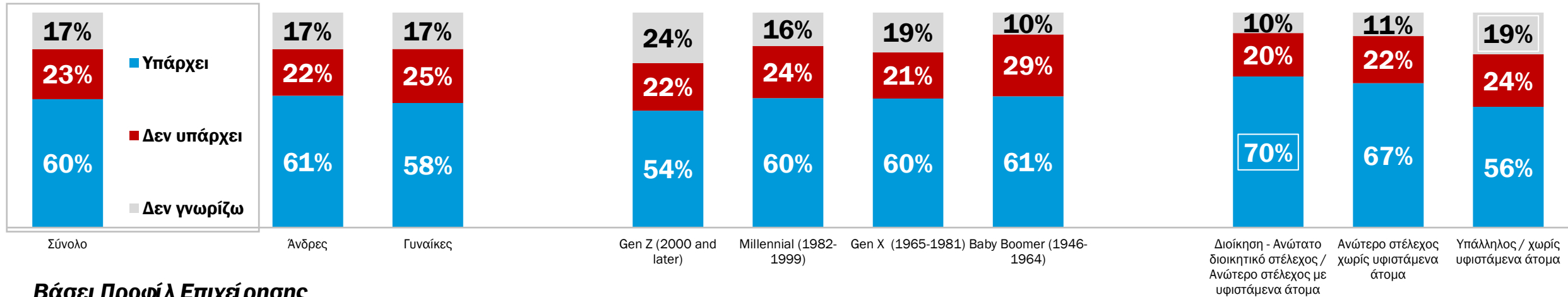
Τρεις στους πέντε εργαζόμενους δηλώνουν πως στον οργανισμό που εργάζονται σήμερα υπάρχουν πολιτικές / πρακτικές από τις εξεταζόμενες στη διαδικασία προσλήψεων, με κυριότερη την αξιολόγηση κάθε υποψηφίου από περισσότερα από ένα άτομα.



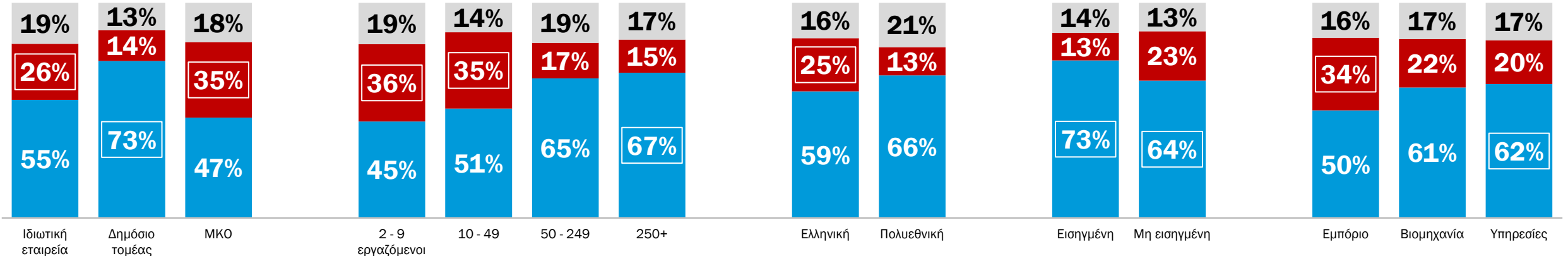
Διαδικασίες πρόσληψης: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Γνώση/ δήλωση ύπαρξης τέτοιων πολιτικών / πρακτικών προκύπτει σε μεγαλύτερο βαθμό από εργαζόμενους στη Διοίκηση / Ανώτατες θέσεις. Επίσης αναφέρεται περισσότερο από το Δημόσιο τομέα, μεγάλες επιχειρήσεις και τον κλάδο των υπηρεσιών.

Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βάσει Προφίλ Επιχείρησης



Ως προς τις διαδικασίες πρόσληψης τι από τα παρακάτω ισχύει για την εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε σήμερα;;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Διαδικασίες πρόσληψης: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Για τις πολιτικές / πρακτικές που εφαρμόζονται υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των εταιριών /οργανισμών βάσει των χαρακτηριστικών τους

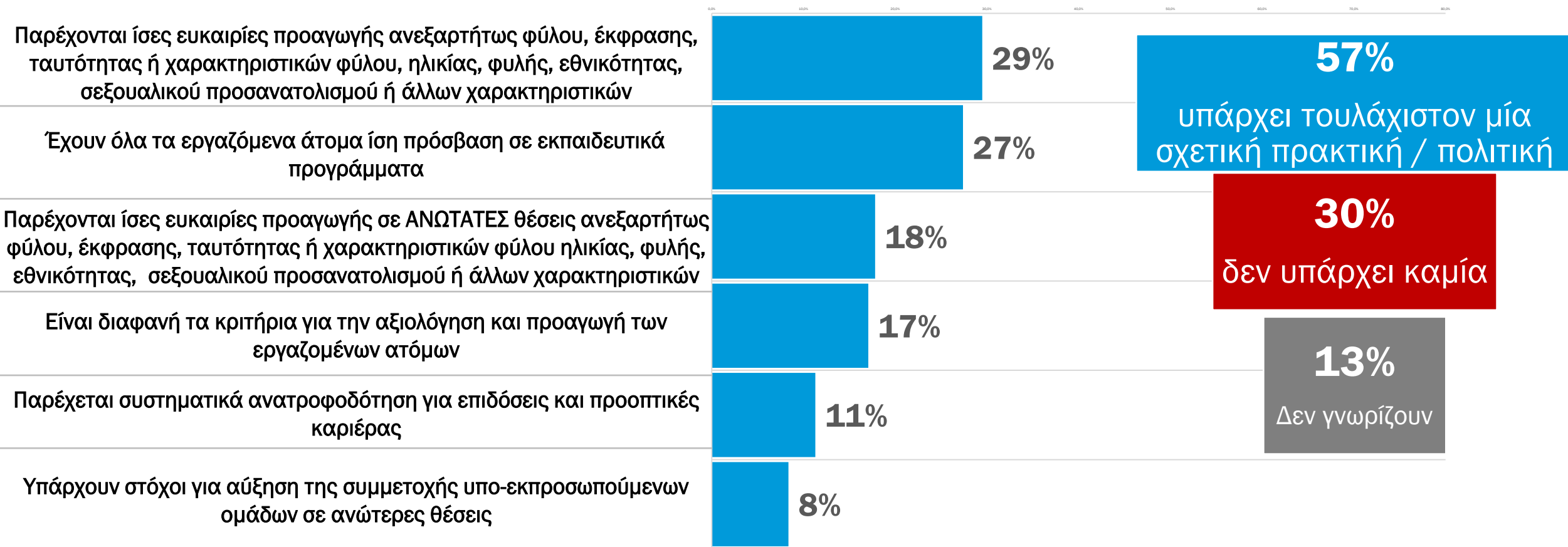
		Ιδιωτική εταιρεία (n=510)	Δημόσιο τομέας (n=244)	ΜΚΟ (n=60)	2 - 9 εργαζόμενοι (n=125)	10 - 49 (n=175)	50 - 249 (n=145)	250+ (n=323)	Ελληνική (n=714)	Πολυεθνική (n=92)	Εισηγμένη (n=86)	Μη εισηγμένη (n=440)	Εμπόριο (n=160)	Βιομηχανία (n=89)	Υπηρεσίες (n=561)
Περισσότερα από ένα άτομα που αξιολογούν για κάθε υποψήφιο πρόσωπο	27%	31%	20%	20%	23%	24%	34%	28%	25%	46%	37%	29%	26%	30%	27%
Ανακοίνωση όλων των θέσεων εντός και εκτός εταιρίας με καθορισμένα και δημοσιευμένα κριτήρια επιλογής	23%	21%	29%	13%	11%	19%	25%	28%	23%	26%	35%	24%	16%	21%	25%
Δομημένες συνεντεύξεις όπου όλα τα υποψήφια άτομα απαντάνε στις ίδιες ερωτήσεις	22%	26%	14%	15%	15%	21%	25%	24%	19%	39%	30%	23%	25%	26%	20%
Έλεγχος προσλήψεων από ανεξάρτητο σώμα	15%	5%	37%	13%	8%	7%	12%	24%	16%	10%	19%	18%	4%	10%	19%
Χρήση εργαλείων/λογισμικών αξιολόγησης δεξιοτήτων	9%	10%	7%	12%	6%	3%	10%	14%	8%	21%	23%	9%	8%	10%	10%
Χρήση «ανώνυμων» βιογραφικών που δεν αποκαλύπτουν την ταυτότητα του υποψηφίου προσώπου (όπως ηλικία, φύλο, εθνικότητα ταυτότητα φύλου κλπ)	5%	6%	4%	3%	6%	3%	5%	5%	5%	8%	14%	4%	5%	8%	5%

Ως προς τις διαδικασίες πρόσληψης η οποία τα παρακάτω ισχύει για την εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε σήμερα;;

ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Εξέλιξη εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

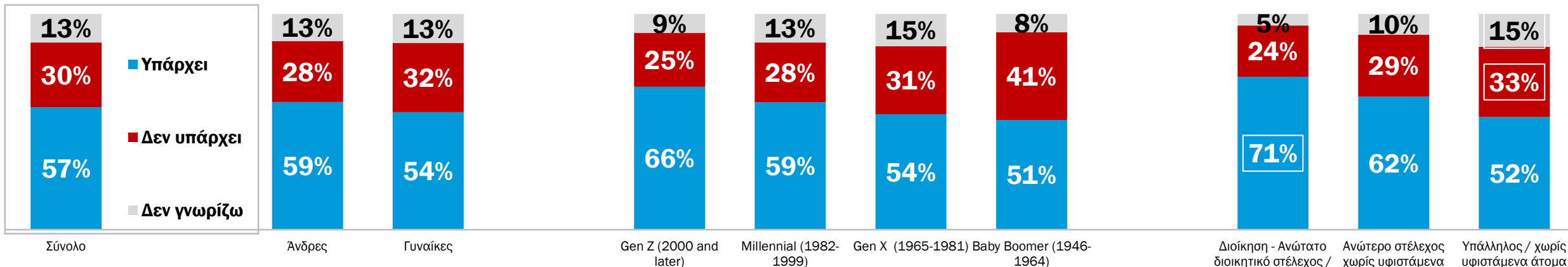
Παρόμοια (σχεδόν τρεις στους πέντε) είναι η αναλογία των εργαζομένων που δηλώνει πως στον οργανισμό που εργάζονται σήμερα υπάρχουν πολιτικές / πρακτικές από τις εξεταζόμενες σε σχέση με την εξέλιξη των εργαζομένων. Κυριότερες η παροχή ίσων ευκαιριών και η ίση πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα



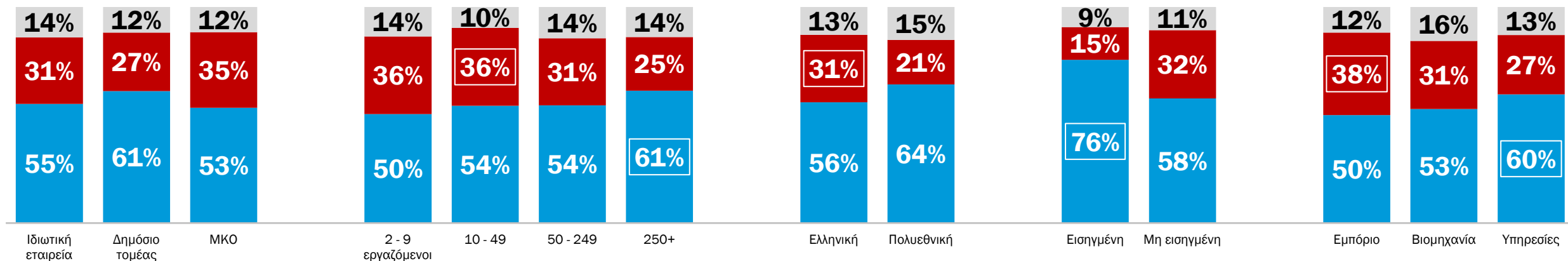
Εξέλιξη εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Γνώση ύπαρξης τέτοιων πολιτικών / πρακτικών προκύπτει σε μεγαλύτερο βαθμό από εργαζόμενους στη Διοίκηση / Ανώτατες θέσεις. Επίσης αναφέρεται περισσότερο από μεγάλες επιχειρήσεις, εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο και τον κλάδο των υπηρεσιών.

Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βάσει Προφίλ Επιχείρησης



Όσον αφορά στην εξέλιξη των εργαζομένων ατόμων, τι από τα παρακάτω ισχύει για την εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε σήμερα;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Εξέλιξη εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Μεγαλύτερο φάσμα διαφορετικών τέτοιων πρακτικών / πολιτικών προκύπτει για τις εταιρίες που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο.

		Ιδιωτική εταιρεία (n=510)	Δημόσιο τομέας (n=244)	ΜΚΟ (n=60)	2 - 9 εργαζόμενοι (n=125)	10 - 49 (n=175)	50 - 249 (n=145)	250+ (n=323)	Ελληνική (n=714)	Πολυεθνική (n=92)	Εισηγμένη (n=86)	Μη εισηγμένη (n=440)	Εμπόριο (n=160)	Βιομηχανία (n=89)	Υπηρεσίες (n=561)
Παρέχονται ίσες ευκαιρίες προαγωγής ανεξαρτήτως φύλου, έκφρασης, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, ηλικίας, φυλής, εθνικότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων χαρακτηριστικών	29%	29%	33%	22%	25%	27%	28%	33%	29%	33%	38%	30%	28%	28%	30%
Έχουν όλα τα εργαζόμενα άτομα ίση πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα	27%	25%	32%	28%	22%	25%	28%	30%	27%	33%	38%	30%	18%	18%	32%
Παρέχονται ίσες ευκαιρίες προαγωγής σε ΑΝΩΤΑΤΕΣ θέσεις ανεξαρτήτως φύλου, έκφρασης, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου ηλικίας, φυλής, εθνικότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων χαρακτηριστικών	18%	18%	18%	15%	14%	13%	20%	21%	18%	18%	27%	19%	16%	16%	19%
Είναι διαφανή τα κριτήρια για την αξιολόγηση και προαγωγή των εργαζομένων ατόμων	17%	16%	19%	15%	16%	15%	14%	20%	17%	20%	22%	17%	15%	11%	19%
Παρέχεται συστηματικά ανατροφοδότηση για επιδόσεις και προοπτικές καριέρας	11%	14%	7%	5%	10%	8%	12%	15%	10%	18%	30%	11%	9%	13%	11%
Υπάρχουν στόχοι για αύξηση της συμμετοχής υποεκπροσωπούμενων ομάδων σε ανώτερες θέσεις	8%	10%	6%	5%	7%	7%	9%	9%	8%	13%	16%	8%	8%	7%	9%

Όσον αφορά στην εξέλιξη των εργαζομένων ατόμων, τι από τα παρακάτω ισχύει για την εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε σήμερα;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

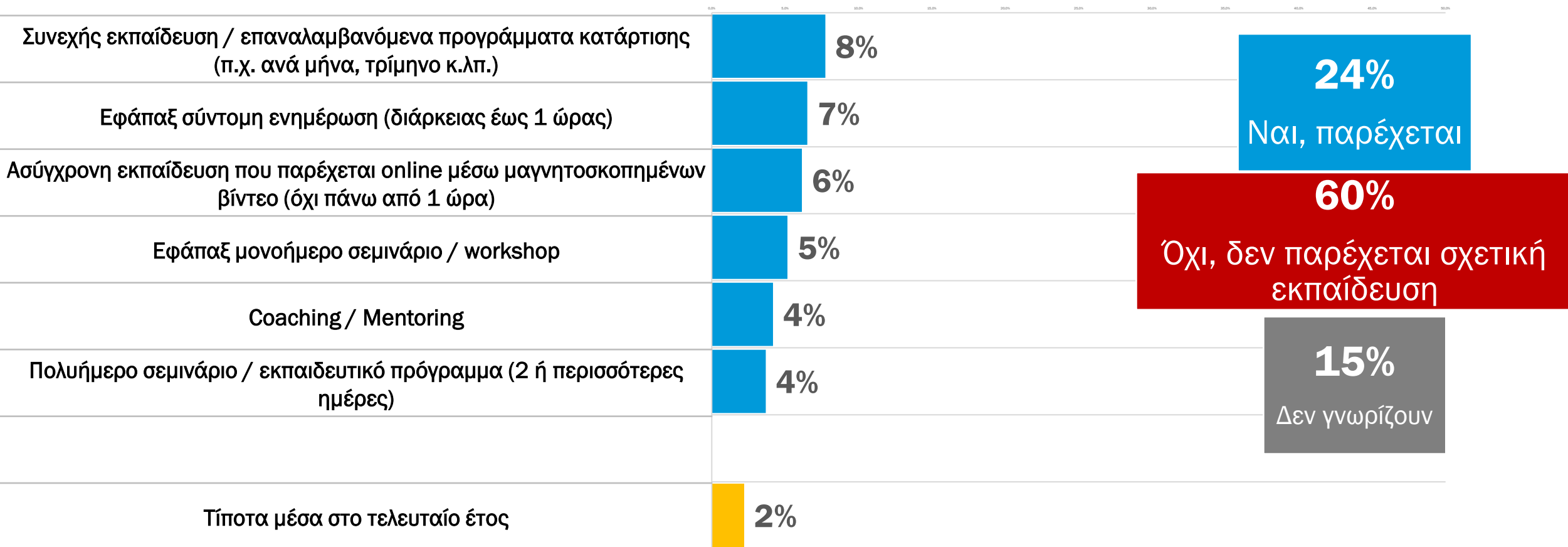


4. Το σημερινό εργασιακό περιβάλλον:

**Εκπαίδευση & Ευαισθητοποίηση
Προσωπικού σε θέματα DE&I**

Εκπαίδευση / Ευαισθητοποίηση σε θέματα DE&I: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Τρεις στους πέντε εργαζόμενους δηλώνουν ότι δεν παρέχεται εκπαίδευση / ευαισθητοποίηση προσωπικού για θέματα DE&I

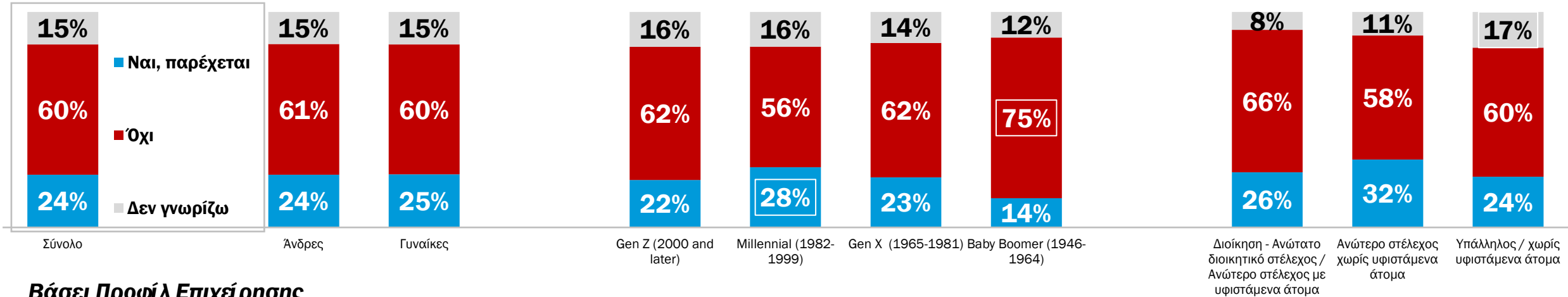


Στην εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε παρέχεται εκπαίδευση & ευαισθητοποίηση προσωπικού για θέματα Διαφορετικότητας, Ισονομίας και Συμπερίληψης (DE&I); Ποιους από τους παρακάτω τρόπους εκπαίδευσης & ευαισθητοποίησης προσωπικού για θέματα Διαφορετικότητας, Ισονομίας και Συμπερίληψης (DE&I) παρέχει μέσα στο τελευταίο έτος η εταιρία/οργανισμός στην οποία εργάζεστε
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)

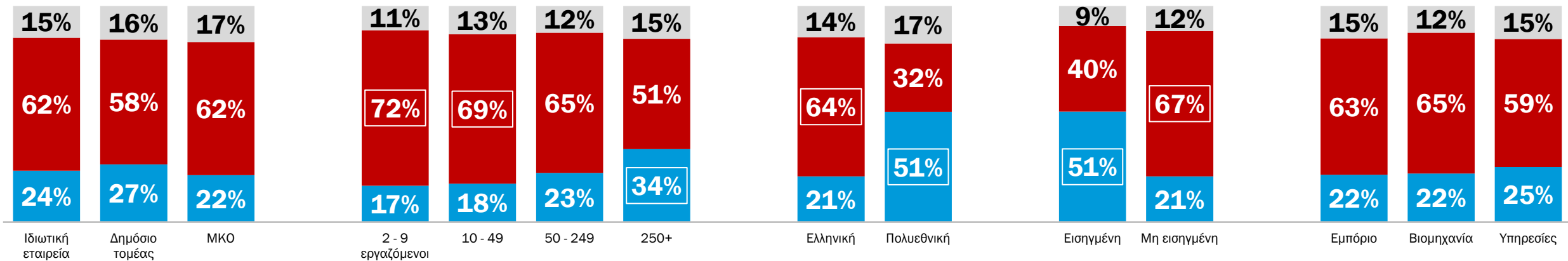
Εκπαίδευση / Ευαισθητοποίηση σε θέματα DE&I: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Η εικόνα είναι διαφορετική συγκριτικά με το σύνολο αν εστιάσουμε σε Πολυεθνικές εταιρίες και εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο όπου ένας στους δύο δηλώνουν πως παρέχεται σχετική εκπαίδευση / ευαισθητοποίηση.

Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βάσει Προφίλ Επιχείρησης



Στην εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε παρέχεται εκπαίδευση & ευαισθητοποίηση προσωπικού για θέματα Διαφορετικότητας, Ισονομίας και Συμπερίληψης (DE&I);
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Εκπαίδευση / Ευαισθητοποίηση σε θέματα DE&I: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Σε πολυεθνικές εταιρίες και εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο εντοπίζεται ποικιλία διαφορετικών πρακτικών με κυριότερες τη συνεχή εκπαίδευση και την ασύγχρονη εκπαίδευση

		Ιδιωτική εταιρεία (n=510)	Δημόσιο τομέας (n=244)	ΜΚΟ (n=60)	2 - 9 εργαζόμενοι (n=125)	10 - 49 (n=175)	50 - 249 (n=145)	250+ (n=323)	Ελληνική (n=714)	Πολυεθνική (n=92)	Εισηγμένη (n=86)	Μη εισηγμένη (n=440)	Εμπόριο (n=160)	Βιομηχανία (n=89)	Υπηρεσίες (n=561)
Συνεχής εκπαίδευση / επαναλαμβανόμενα προγράμματα κατάρτισης (π.χ. ανά μήνα, τρίμηνο κ.λπ.)	8%	9%	7%	3%	6%	3%	8%	11%	6%	21%	20%	6%	8%	11%	7%
Εφάπαξ σύντομη ενημέρωση (διάρκειας έως 1 ώρας)	7%	6%	7%	8%	4%	6%	10%	7%	6%	11%	16%	5%	5%	8%	7%
Ασύγχρονη εκπαίδευση που παρέχεται online μέσω μαγνητοσκοπημένων βίντεο (όχι πάνω από 1 ώρα)	6%	7%	5%	3%	2%	2%	6%	11%	4%	22%	20%	5%	5%	7%	6%
Εφάπαξ μονοήμερο σεμινάριο / workshop	5%	4%	7%	5%	2%	2%	8%	7%	5%	10%	8%	6%	4%	6%	6%
Coaching / Mentoring	4%	5%	3%	3%	4%	3%	4%	5%	4%	9%	10%	4%	4%	2%	4%
Πολυήμερο σεμινάριο / εκπαιδευτικό πρόγραμμα (2 ή περισσότερες ημέρες)	4%	3%	6%	3%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	8%	3%	1%	2%	5%
Τίποτα μέσα στο τελευταίο έτος	2%	2%	2%	2%	3%	3%	1%	2%	2%	4%	2%	2%	3%	1%	2%

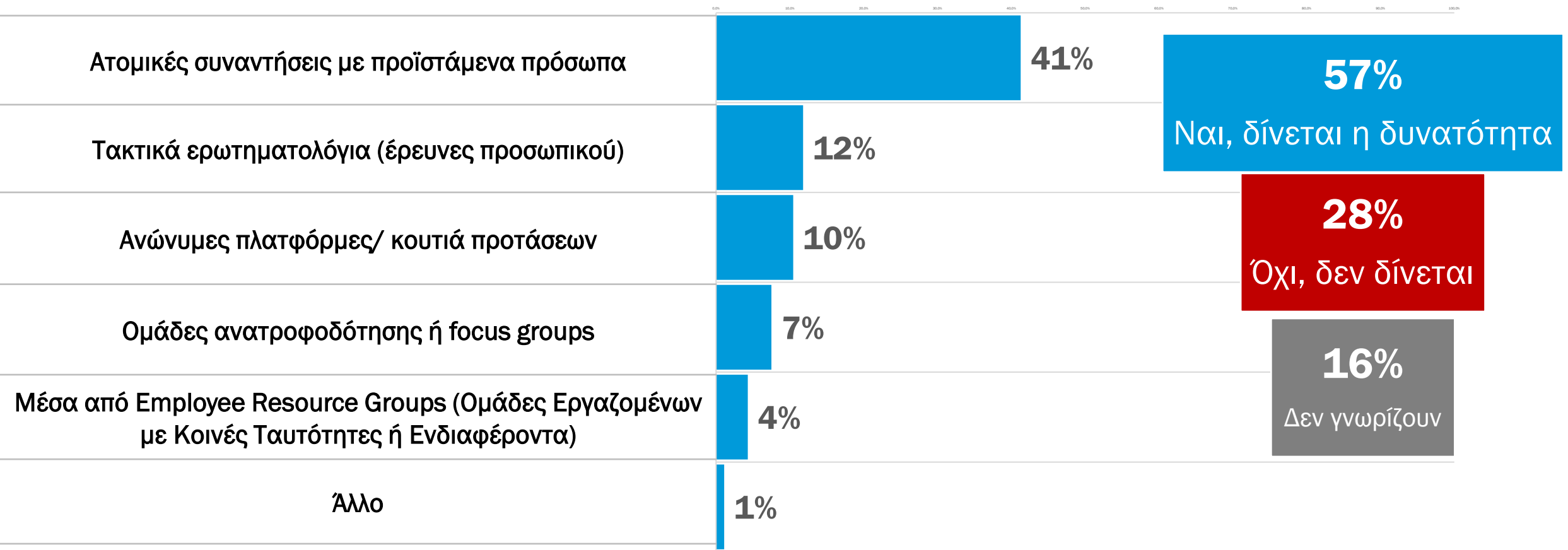


5. Το σημερινό εργασιακό περιβάλλον:

Συμμετοχή & Φωνή των Εργαζομένων Ατόμων

Συμμετοχή & φωνή των εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Σχεδόν τρεις στους πέντε εργαζόμενους νιώθουν ότι στο τωρινό εργασιακό τους περιβάλλον δίνεται η δυνατότητα στο προσωπικό να εκφράσει τις εμπειρίες του και να ακουστεί με σεβασμό και χωρίς συνέπειες – Ο κυριότερος τρόπος που οδηγεί σε αυτό είναι οι ατομικές συναντήσεις με προϊστάμενα πρόσωπα.

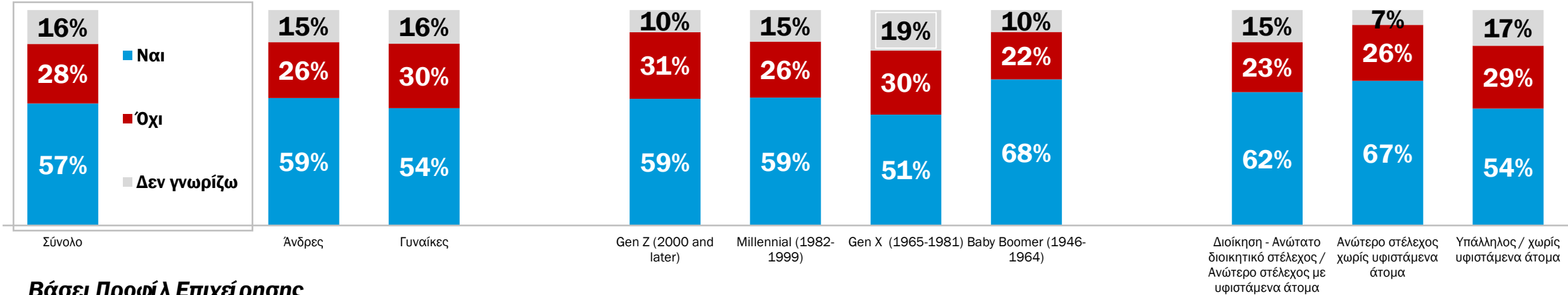


Στην εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε, δίνεται η δυνατότητα στο προσωπικό να εκφράσει τις εμπειρίες του και να ακουστεί με σεβασμό και χωρίς συνέπειες;
Με ποιους από τους παρακάτω τρόπους;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)

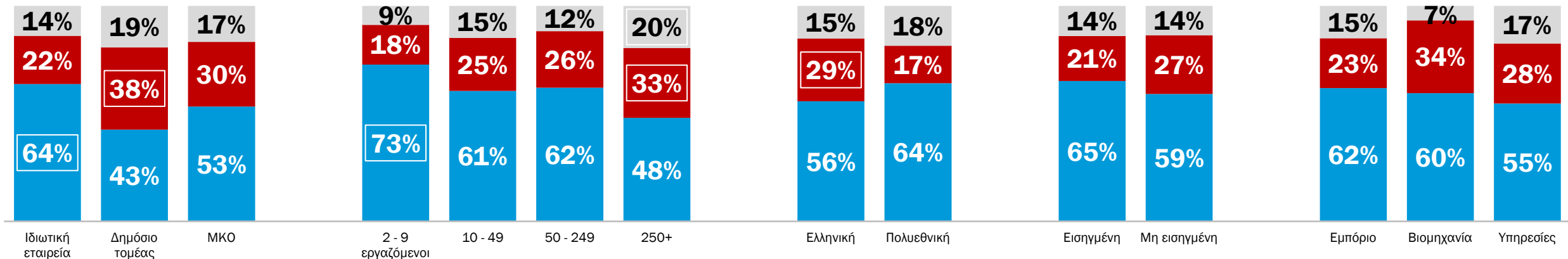
Συμμετοχή & φωνή των εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Η δυνατότητα το προσωπικό να εκφρασει τις εμπειρίες του και να ακουστεί με σεβασμό και χωρίς συνέπειες φαίνεται να ισχύει σε μεγαλύτερο βαθμό για εταιρίες μικρότερου μεγέθους και γενικά στον ιδιωτικό τομέα

Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βάσει Προφίλ Επιχείρησης



Στην εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε, δίνεται η δυνατότητα στο προσωπικό να εκφράσει τις εμπειρίες του και να ακουστεί με σεβασμό και χωρίς συνέπειες;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Συμμετοχή & φωνή των εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Και αυτό που κυρίως ισχύει για τις εταιρίες/οργανισμούς μικρότερου μεγέθους είναι οι ατομικές συναντήσεις με προϊστάμενα πρόσωπα. Σε πολυεθνικές εταιρίες αναφέρονται σε μεγαλύτερο βαθμό τακτικά ερωτηματολόγια και ανώνυμες πλατφόρμες αλλά και employee resource groups

		Ιδιωτική εταιρεία (n=510)	Δημόσιο τομέας (n=244)	ΜΚΟ (n=60)	2 - 9 εργαζόμενοι (n=125)	10 - 49 (n=175)	50 - 249 (n=145)	250+ (n=323)	Ελληνική (n=714)	Πολυεθνική (n=92)	Εισηγμένη (n=86)	Μη εισηγμένη (n=440)	Εμπόριο (n=160)	Βιομηχανία (n=89)	Υπηρεσίες (n=561)
Ατομικές συναντήσεις με προϊστάμενα πρόσωπα	41%	48%	30%	30%	57%	49%	46%	32%	42%	38%	38%	45%	49%	40%	39%
Τακτικά ερωτηματολόγια (έρευνες προσωπικού)	12%	14%	6%	15%	9%	7%	17%	14%	10%	28%	19%	10%	11%	11%	12%
Ανώνυμες πλατφόρμες/ κουτιά προτάσεων	10%	11%	9%	12%	5%	4%	15%	14%	9%	24%	16%	11%	9%	13%	10%
Ομάδες ανατροφοδότησης ή focus groups	7%	8%	7%	7%	11%	3%	5%	9%	7%	8%	12%	8%	4%	9%	8%
Μέσα από Employee Resource Groups (Ομάδες Εργαζομένων με Κοινές Ταυτότητες ή Ενδιαφέροντα)	4%	5%	3%	2%	3%	5%	5%	4%	4%	10%	9%	4%	4%	4%	4%
Άλλο	1%	1%	2%	-	2%	2%	-	1%	1%	3%	2%	1%	1%	1%	1%

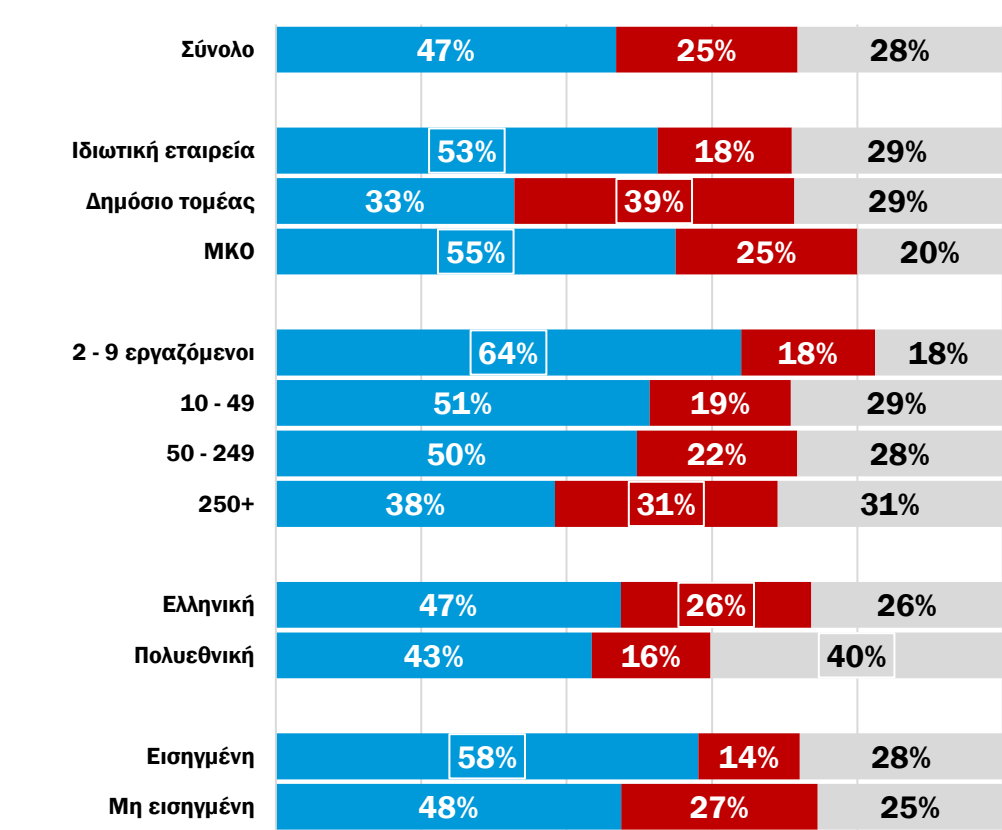
Στην εταιρία/οργανισμό στην οποία εργάζεστε, δίνεται η δυνατότητα στο προσωπικό να εκφράσει τις εμπειρίες του και να ακουστεί με σεβασμό και χωρίς συνέπειες; Με ποιους από τους παρακάτω τρόπους;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Πώς αντιμετωπίζονται περιπτώσεις όπου η διαφορετικότητα δεν είναι εμφανές χαρακτηριστικό

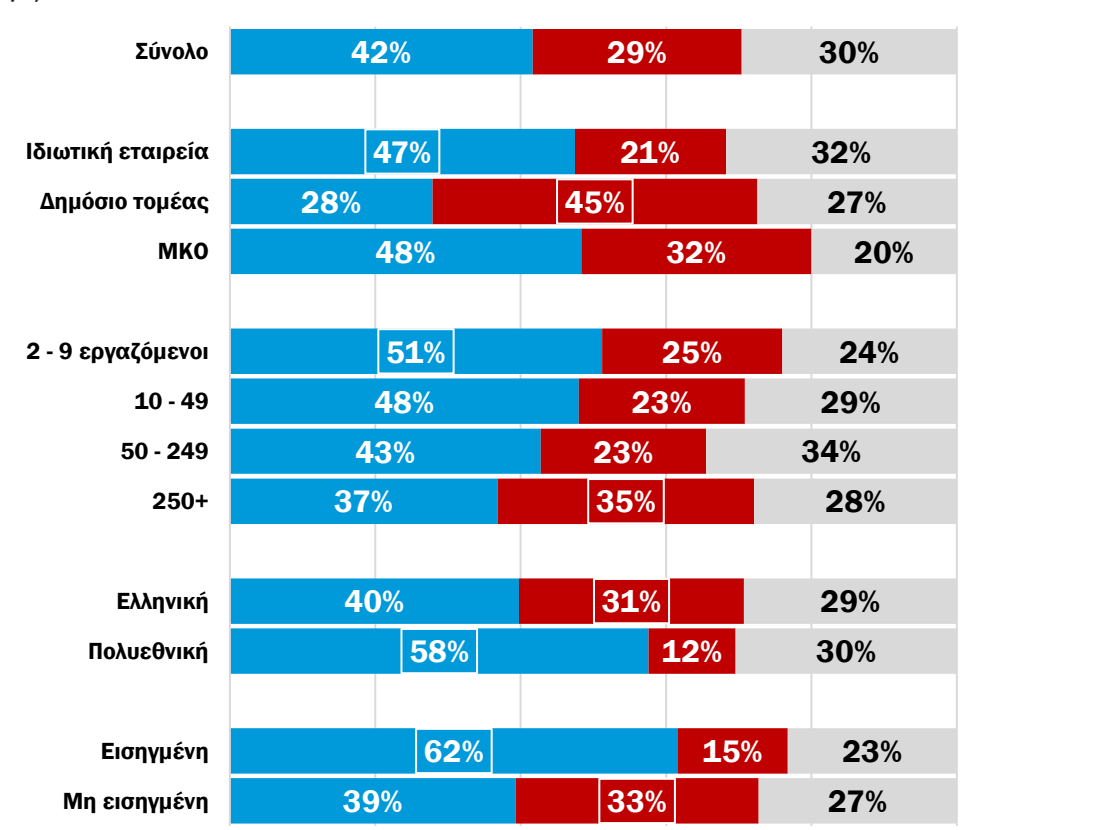
Σχεδόν ένας στους δύο εργαζόμενους και κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, μικρότερες εταιρίες αλλά και εισηγμένες αναφέρουν πως εργαζόμενα άτομα όπου η διαφορετικότητα δεν είναι εμφανές χαρακτηριστικό νιώθουν άνετα να την επικοινωνήσουν στο εργασιακό περιβάλλον. Οριακά μικρότερη αναλογία δηλώνει πως υπάρχει σχετική ενθάρρυνση από την εταιρία με ενέργειες ώστε αυτά τα άτομα να νιώθουν ισότιμα / να μην την κρύβουν

Τα συγκεκριμένα εργαζόμενα άτομα νιώθουν άνετα να την επικοινωνήσουν στο εργασιακό τους περιβάλλον ή όχι;

■ Ναι ■ Όχι ■ Δεν γνωρίζω / δεν απαντώ



Η εταιρία ενθαρρύνει με ενέργειες να αισθάνονται τα συγκεκριμένα εργαζόμενα άτομα ισότιμα μέλη & να μην κρύβουν τη διαφορετικότητά τους ή όχι;



Αν σκεφτείτε την εταιρία στην οποία εργάζεστε τώρα και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται περιπτώσεις όπου η διαφορετικότητα δεν είναι εμφανές χαρακτηριστικό (π.χ. εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός, νευροδιαφορετικότητα κλπ), τι ισχύει για κάθε ένα από τα παρακάτω;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)



6. Το σημερινό εργασιακό περιβάλλον:

Αντιμετώπιση Διακρίσεων & Παρενόχλησης

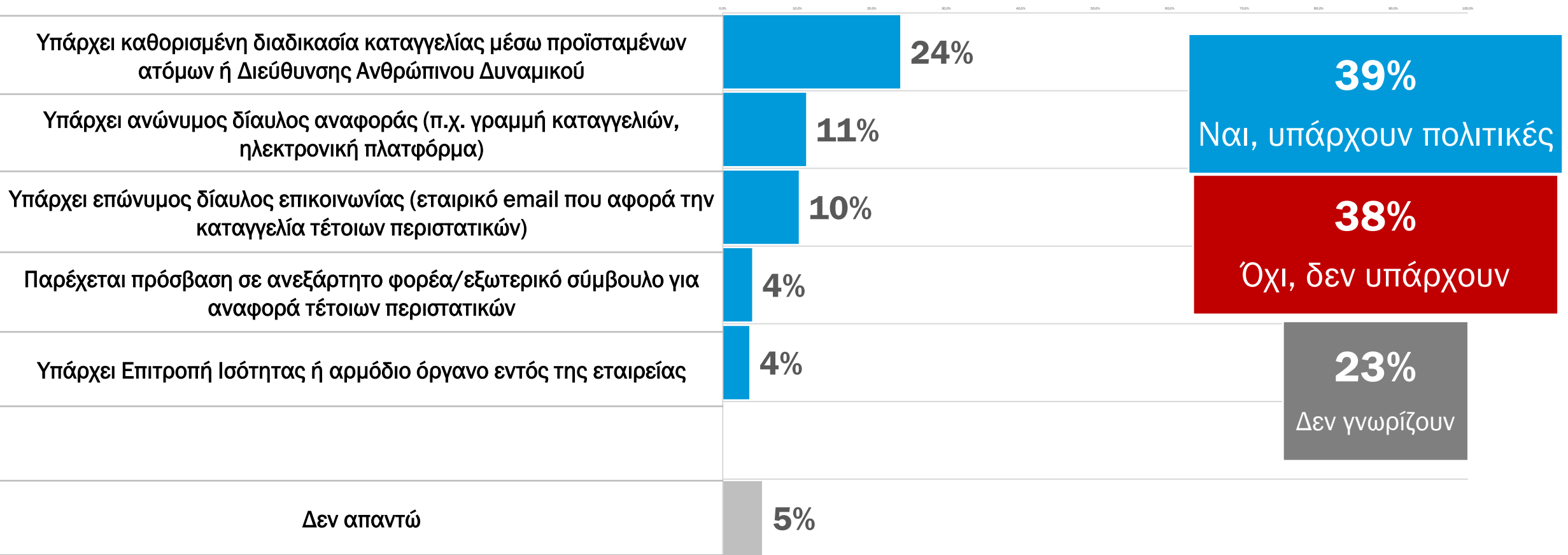
Ορισμοί

Στην εταιρία στην οποία εργάζεστε, υπάρχουν ενεργές πολιτικές για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης; Για να απαντήσετε λάβετε υπόψιν σας τους ακόλουθους ορισμούς:

- **Διακρίσεις στον εργασιακό χώρο** ονομάζουμε κάθε άνιση ή άδικη μεταχείριση ενός εργαζομένου ή υποψηφίου για εργασία, βασισμένη σε προσωπικά χαρακτηριστικά που δεν σχετίζονται με τις ικανότητές του ή την επαγγελματική του απόδοση. Αυτά τα χαρακτηριστικά μπορεί να είναι το φύλο, η ηλικία, η φυλή, το χρώμα, η εθνικότητα, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα φύλου, η αναπηρία, η οικογενειακή κατάσταση κ.ά.
- **Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο** είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου και δημιουργεί ένα εχθρικό, ταπεινωτικό, εκφοβιστικό ή επιθετικό εργασιακό περιβάλλον. Η παρενόχληση μπορεί να είναι: Λεκτική, Σωματική, Οπτική, Ψυχολογική και μπορεί να αφορά σεξουαλικό περιεχόμενο, αλλά και γενικότερη καταχρηστική ή προσβλητική συμπεριφορά.

Ενεργές πολιτικές για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Δύο στους πέντε εργαζόμενους δηλώνουν ότι υπάρχουν ενεργές πολιτικές για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων/παρενόχλησης με κυριότερη την ύπαρξη καθορισμένης διαδικασίας καταγγελίας μέσω προϊσταμένων ή Διεύθυνσης HR. Αντίστοιχη αναλογία δηλώνει ότι δεν υπάρχουν ενεργές πολιτικές

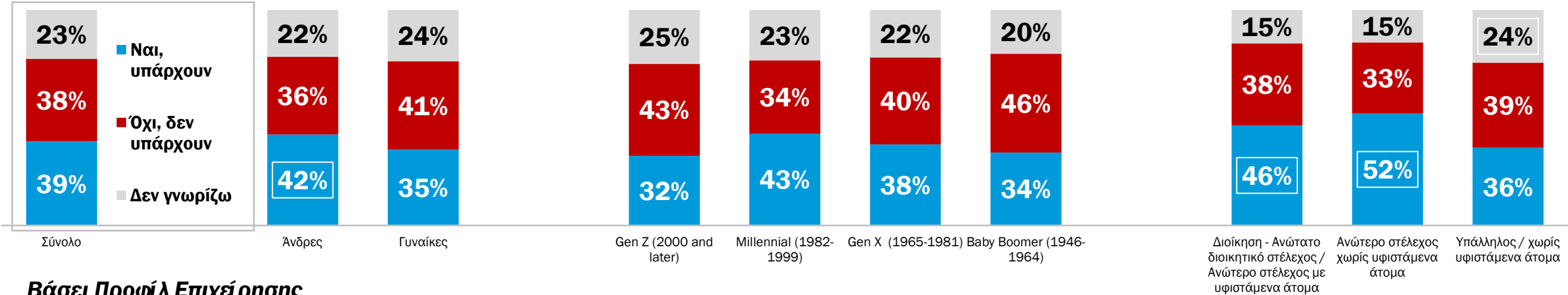


Στην εταιρία στην οποία εργάζεστε, υπάρχουν ενεργές πολιτικές για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης; Πιο συγκεκριμένα τι είδους πολιτικές/ διαδικασίες υπάρχουν για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)

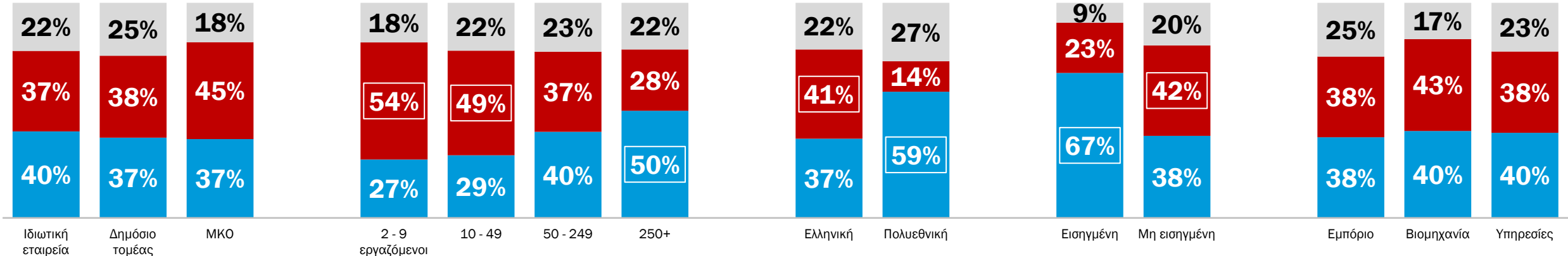
Ενεργές πολιτικές για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Η θετική δήλωση προέρχεται κυρίως από άντρες, ανώτατες/ανώτερες θέσεις, μεγάλους οργανισμούς, πολυεθνικές και εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο

Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βάσει Προφίλ Επιχείρησης



Στην εταιρία στην οποία εργάζεστε, υπάρχουν ενεργές πολιτικές για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Ενεργές πολιτικές για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

Στις μεγάλες επιχειρήσεις, στις πολυεθνικές και στις εισηγμένες, οι πολιτικές που εφαρμόζονται, πέρα από την καθορισμένη διαδικασία καταγγελίας μέσω προϊσταμένων / Διεύθυνσης HR, περιλαμβάνουν επίσης σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με το σύνολο ανώνυμο δίαυλο αναφοράς & επώνυμο δίαυλο επικοινωνίας

		Ιδιωτική εταιρεία (n=510)	Δημόσιο τομέας (n=244)	ΜΚΟ (n=60)	2 - 9 εργαζόμενοι (n=125)	10 - 49 (n=175)	50 - 249 (n=145)	250+ (n=323)	Ελληνική (n=714)	Πολυεθνική (n=92)	Εισηγμένη (n=86)	Μη εισηγμένη (n=440)	Εμπόριο (n=160)	Βιομηχανία (n=89)	Υπηρεσίες (n=561)
Υπάρχει καθορισμένη διαδικασία καταγγελίας μέσω προϊσταμένων ή Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού	24%	23%	27%	17%	10%	18%	22%	34%	23%	35%	41%	26%	20%	26%	25%
Υπάρχει ανώνυμος δίαυλος αναφοράς (π.χ. γραμμή καταγγελιών, ηλεκτρονική πλατφόρμα)	11%	12%	10%	13%	6%	5%	9%	19%	9%	27%	29%	10%	8%	10%	12%
Υπάρχει επώνυμος δίαυλος επικοινωνίας (εταιρικό email που αφορά την καταγγελία τέτοιων περιστατικών)	10%	13%	7%	-	4%	5%	10%	16%	8%	26%	20%	10%	12%	11%	10%
Παρέχεται πρόσβαση σε ανεξάρτητο φορέα/εξωτερικό σύμβουλο για αναφορά τέτοιων περιστατικών	4%	3%	5%	7%	3%	3%	-	7%	4%	7%	5%	5%	3%	2%	4%
Υπάρχει Επιτροπή Ισότητας ή αρμόδιο όργανο εντός της εταιρείας	4%	3%	5%	2%	1%	1%	2%	7%	3%	7%	7%	4%	2%	7%	4%
Δεν απαντώ	5%	6%	3%	10%	7%	5%	11%	2%	5%	9%	3%	4%	7%	2%	5%

Πιο συγκεκριμένα τι είδους πολιτικές/ διαδικασίες υπάρχουν για την αναφορά περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

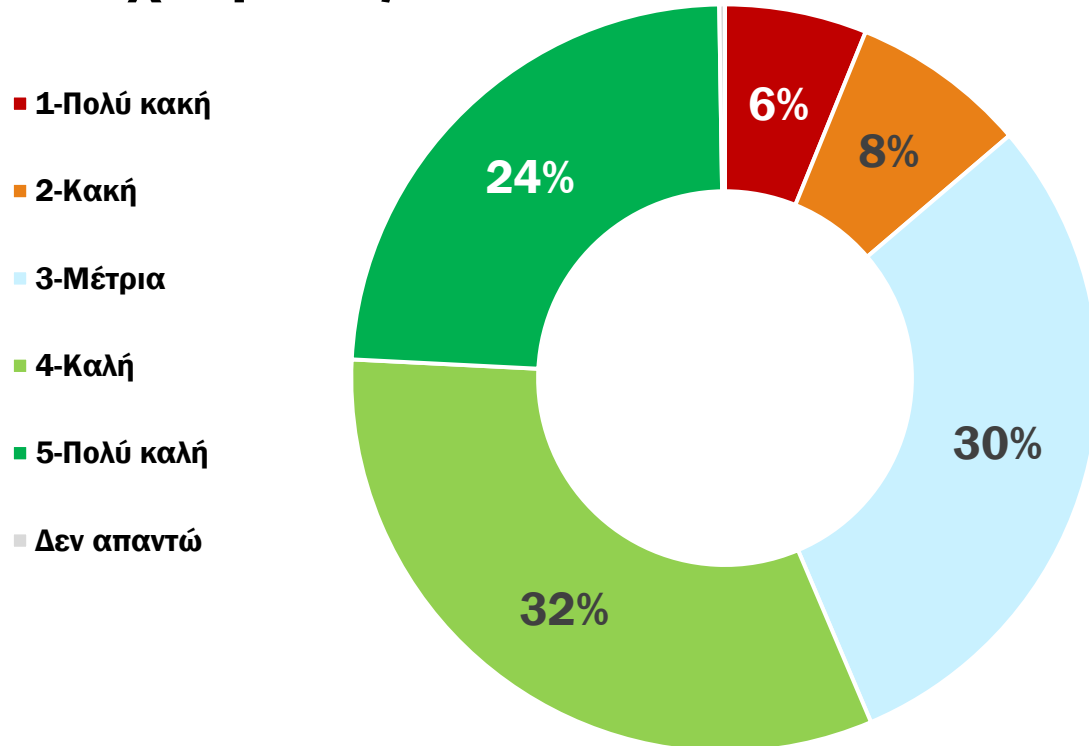


7. Ψυχική υγεία / ευεξία

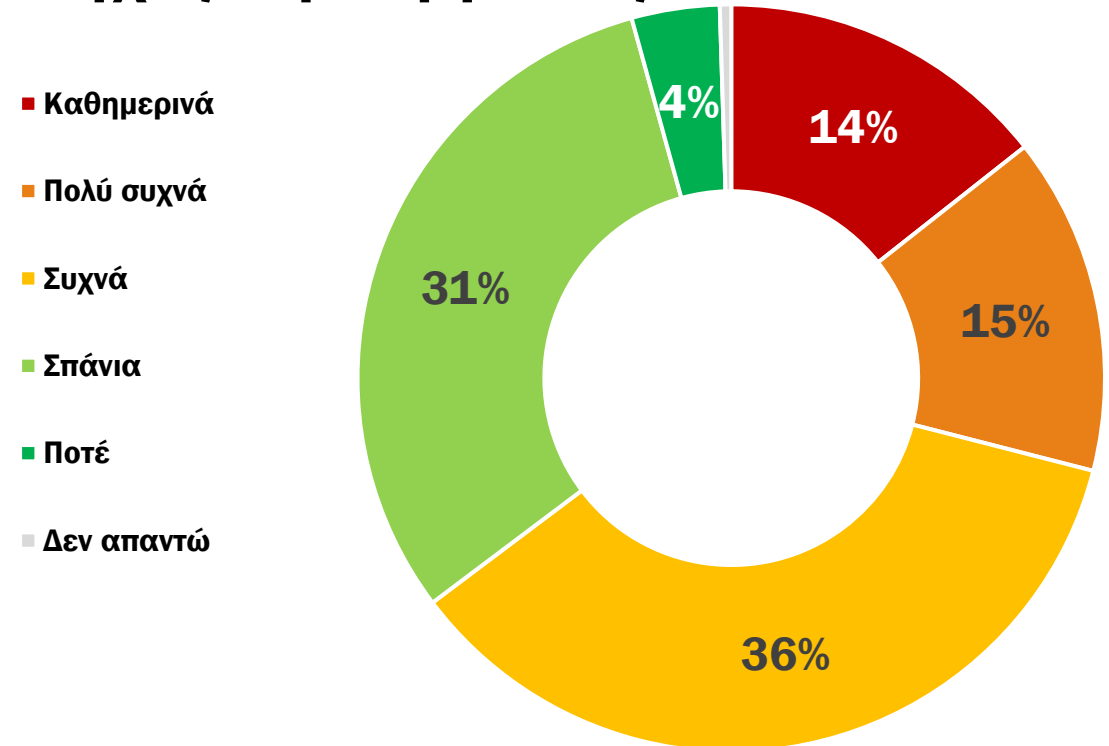
Αυτο-αξιολόγηση αυτήν την περίοδο: ψυχική ευεξία και άγχος λόγω εργασίας

Περισσότεροι από έναν στους δύο εργαζόμενους (56%) αξιολογούν θετικά την ψυχική τους ευεξία αυτήν την περίοδο. Ωστόσο μόνο ένας στους τρεις (35%) δηλώνει ότι δεν βιώνει άγχος / στρες λόγω της εργασίας (σπάνια / ποτέ)

Ψυχική ευεξία



Άγχος λόγω εργασίας

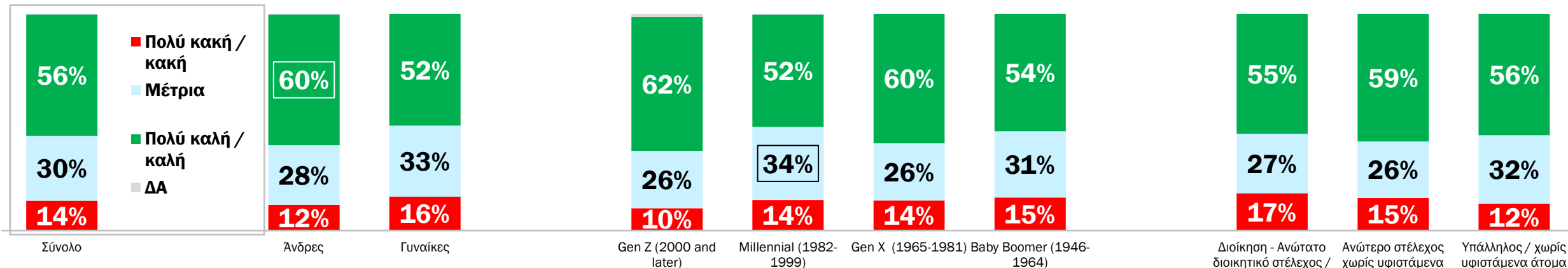


Πώς αξιολογείτε συνολικά την ψυχική σας ευεξία αυτήν την περίοδο; | Βιώνετε άγχος / στρες λόγω της εργασίας σας αυτήν την περίοδο και αν ναι, πόσο συχνά;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)

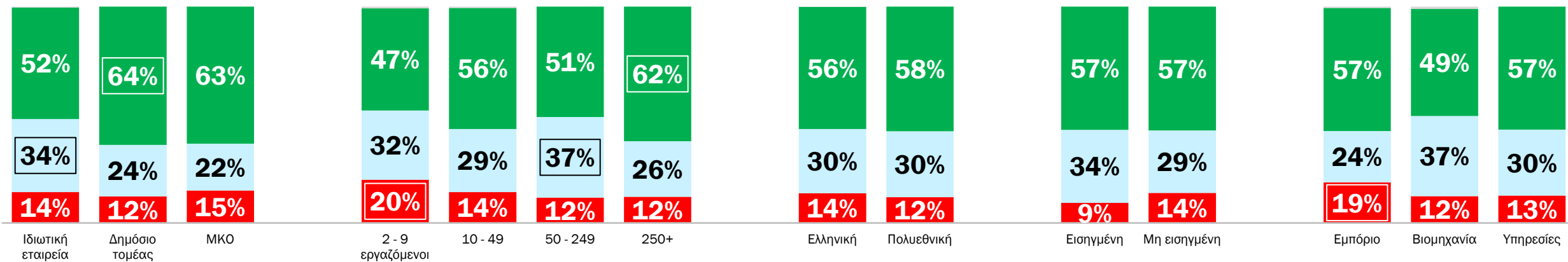
Αυτο-αξιολόγηση αυτήν την περίοδο: ψυχική ευεξία

Πιο θετικά αξιολογούν την ψυχική τους υγεία οι άνδρες εργαζόμενοι και όσοι εργάζονται στο Δημόσιο τομέα

Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βάσει Προφίλ Επιχείρησης

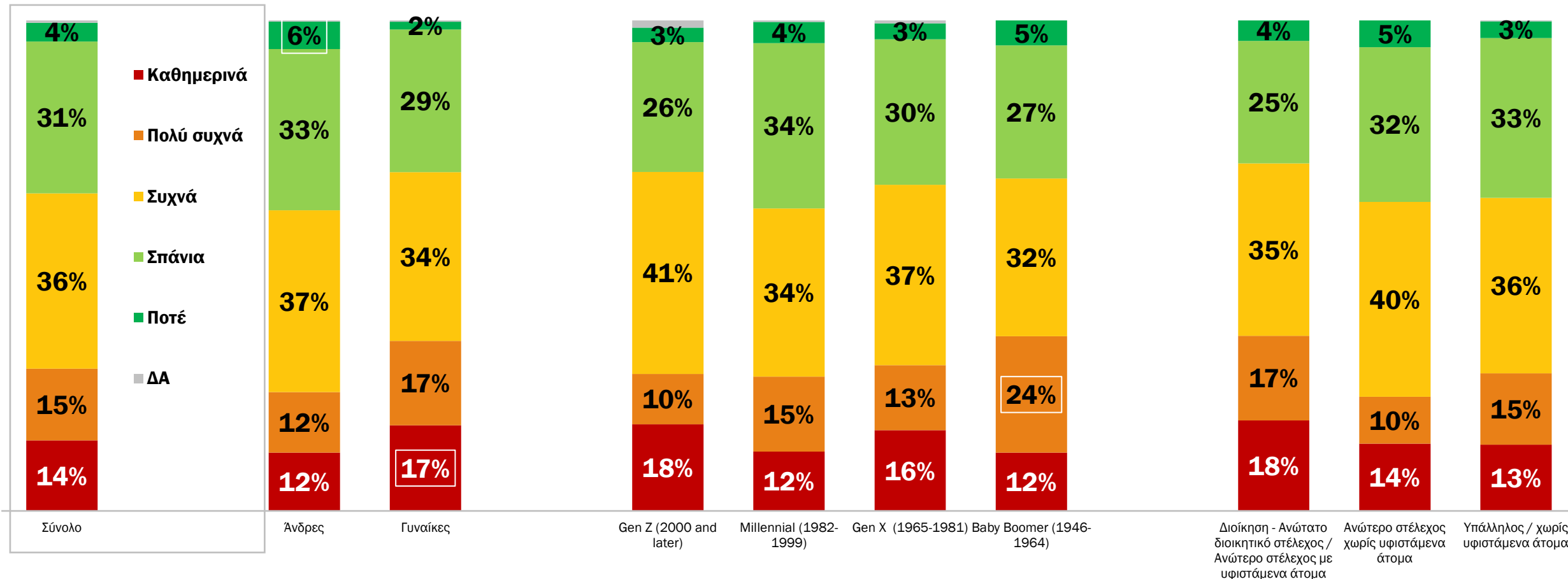


Πώς αξιολογείτε συνολικά την ψυχική σας ευεξία αυτήν την περίοδο;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Αυτο-αξιολόγηση αυτήν την περίοδο: εργασιακό άγχος

Συχνότερα άγχος λόγω της εργασίας τους φαίνεται να νιώθουν οι γυναίκες και οι εργαζόμενοι σε Ανώτατες θέσεις / Διοίκηση

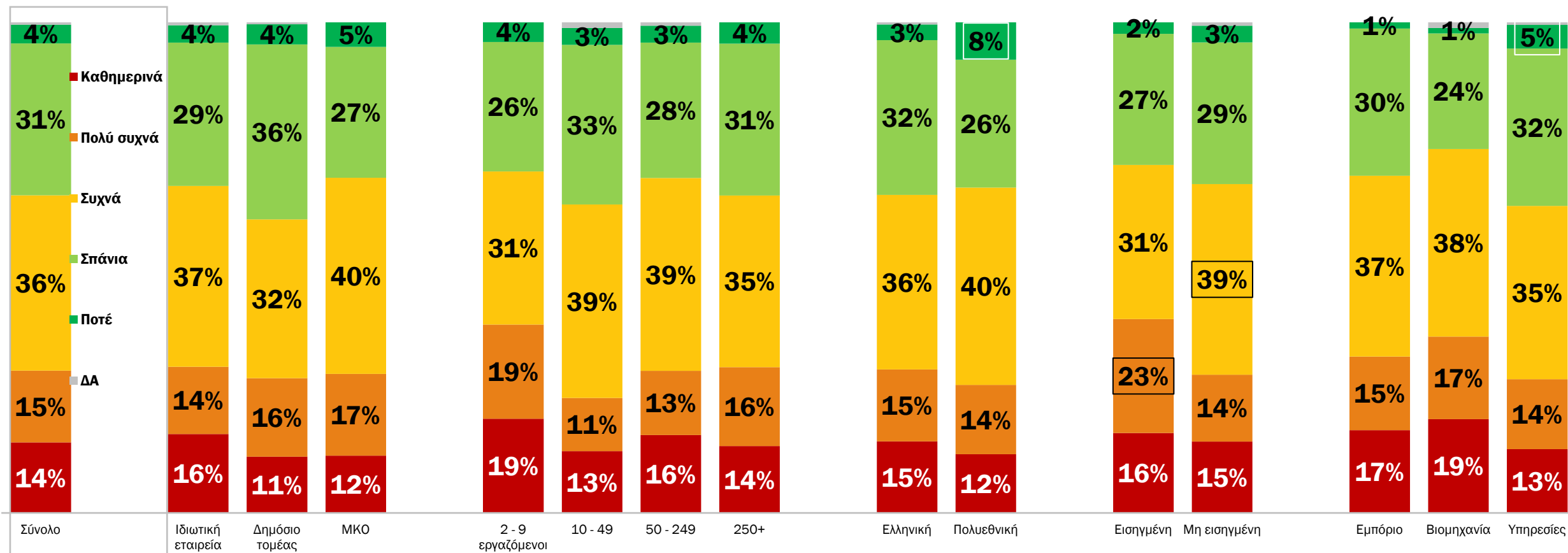
Βάσει Προφίλ Εργαζόμενου



Βιώνετε άγχος / στρες λόγω της εργασίας σας αυτήν την περίοδο και αν ναι, πόσο συχνά;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Αυτο-αξιολόγηση αυτήν την περίοδο: εργασιακό άγχος

Βάσει Προφίλ Επιχείρησης

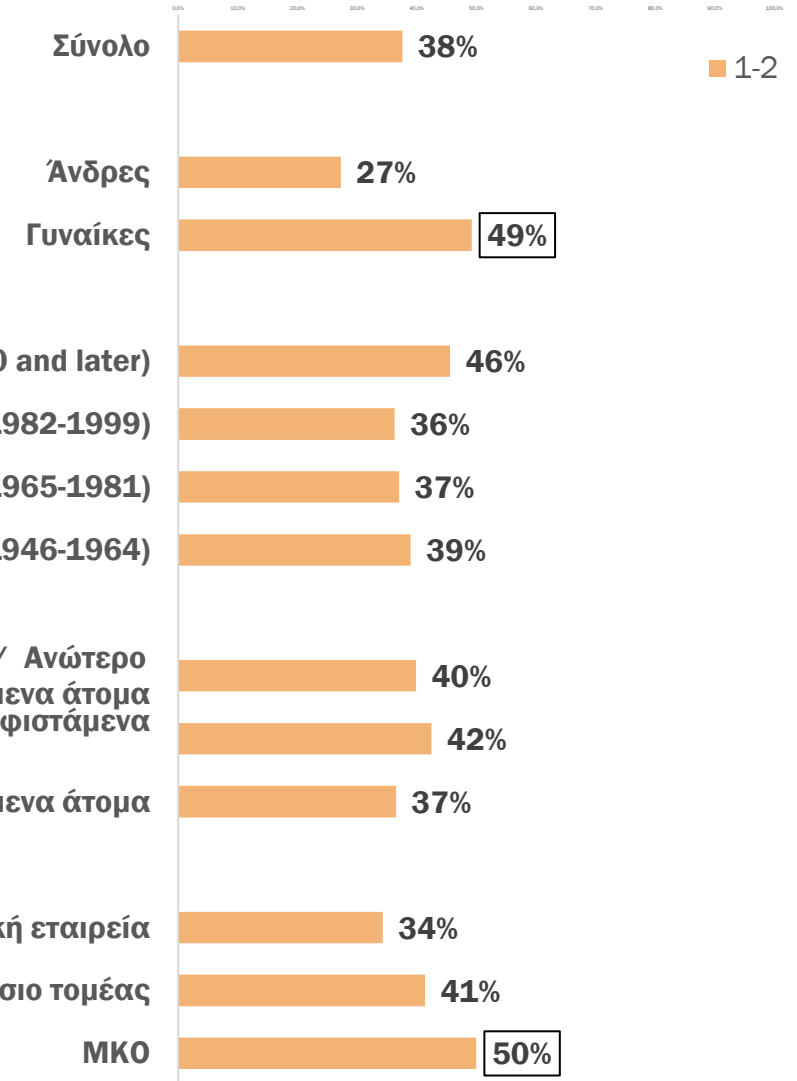
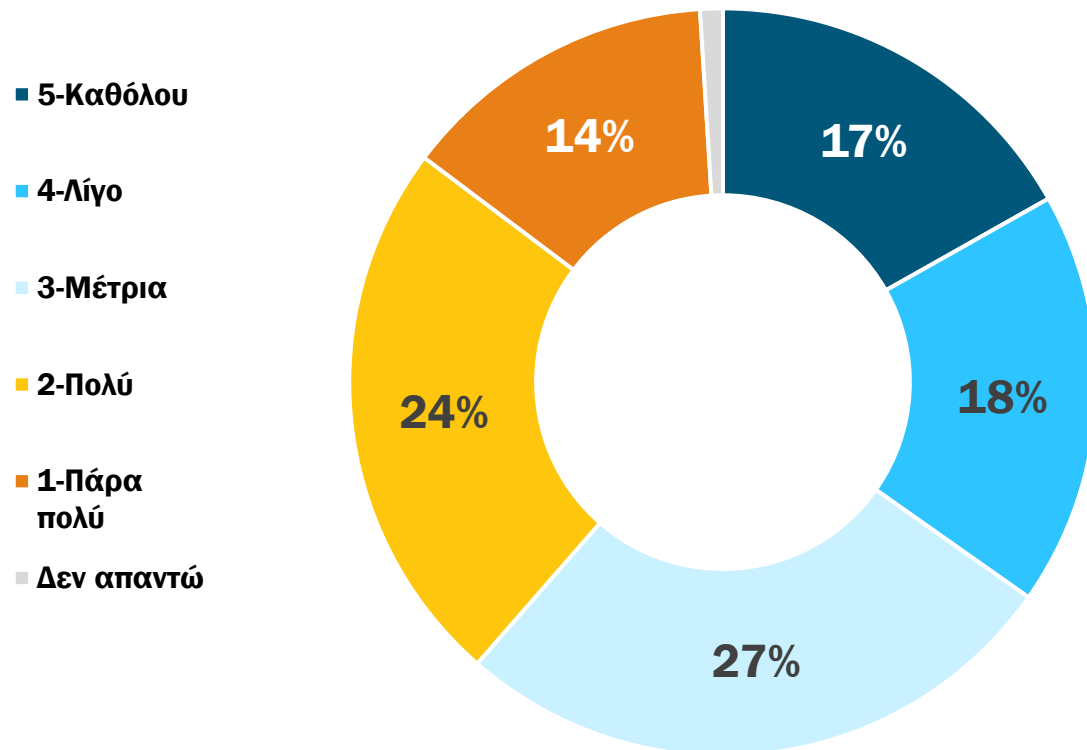


Βιώνετε άγχος / στρες λόγω της εργασίας σας αυτήν την περίοδο και αν ναι, πόσο συχνά;
 ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό – σύνολο σε κάθε υπο-ομάδα

Ψυχική ευεξία & αίσθημα αποδοχής στον εργασιακό χώρο

Για σχεδόν δύο στους πέντε εργαζόμενους (38%) και πολύ περισσότερο για τις γυναίκες, η ψυχική τους ευεξία φαίνεται να επηρεάζεται από το κατά πόσο νιώθουν αποδοχή στο χώρο εργασίας τους

Σε ποιο βαθμό η ψυχική σας ευεξία επηρεάζεται ή όχι από το κατά πόσο νιώθετε αποδοχή / ότι ανήκετε στο χώρο εργασίας σας;

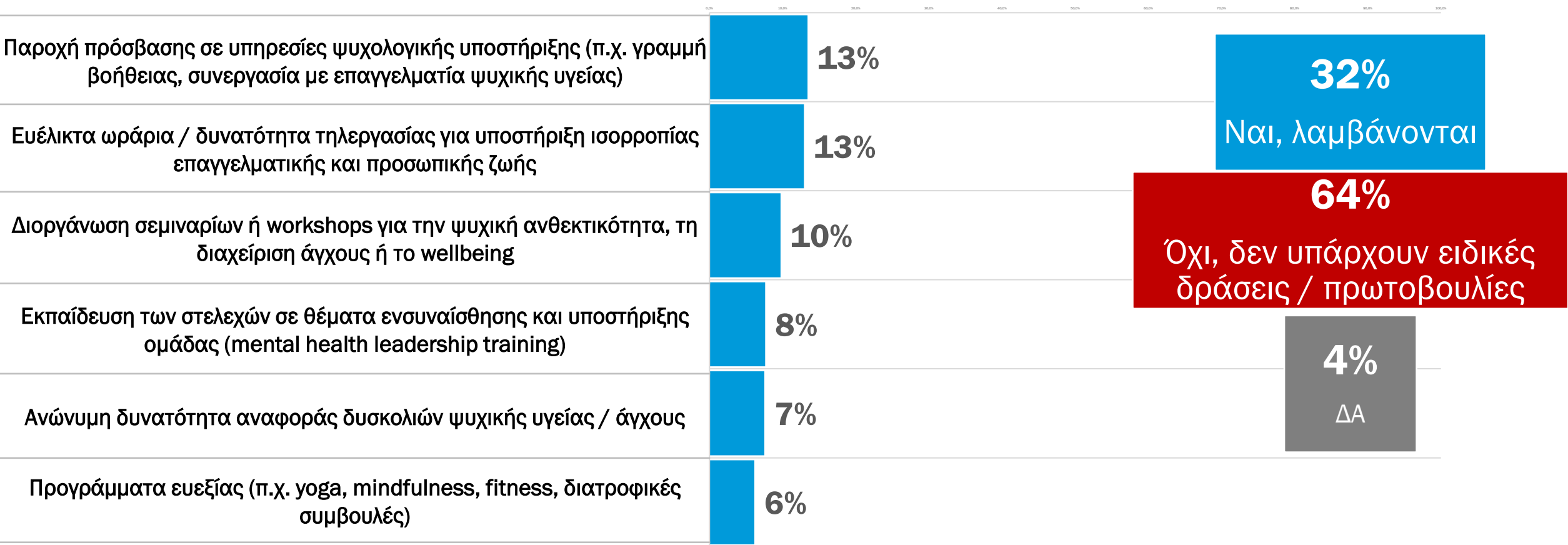


Σε ποιο βαθμό η ψυχική σας ευεξία επηρεάζεται ή όχι από το κατά πόσο νιώθετε αποδοχή / ότι ανήκετε στο χώρο εργασίας σας;

ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)

Μέτρα για την προαγωγή της ψυχικής υγείας των εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

XXXXX



Η εταιρία στην οποία εργάζεστε λαμβάνει μέτρα για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και ευεξίας των εργαζομένων ατόμων;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)

Μέτρα για την προαγωγή της ψυχικής υγείας των εργαζομένων: Τι ισχύει για τον οργανισμό που εργάζονται

		Διοίκηση - Ανώτατο διοικητικό στέλεχος / Ανώτερο στέλεχος με υφιστάμενα άτομα (n=168)	Ανώτερο στέλεχος χωρίς υφιστάμενα άτομα (n=73)	Υπάλληλος / χωρίς υφιστάμενα άτομα (n=556)	2 - 9 εργαζόμενοι (n=125)	10 - 49 (n=175)	50 - 249 (n=145)	250+ (n=323)	Ελληνική (n=714)	Πολυεθνική (n=92)	Εισηγμένη (n=86)	Μη εισηγμένη (n=440)
Ναι, λαμβάνονται μέτρα	32%	39%	42%	29%	24%	23%	32%	41%	29%	54%	60%	29%
Παροχή πρόσβασης σε υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης (π.χ. γραμμή βοήθειας, συνεργασία με επαγγελματία ψυχικής υγείας)	13%	17%	21%	12%	4%	5%	10%	23%	12%	26%	27%	11%
Ευέλικτα ωράρια / δυνατότητα τηλεργασίας για υποστήριξη ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	13%	17%	22%	11%	14%	13%	17%	12%	11%	24%	21%	14%
Διοργάνωση σεμιναρίων ή workshops για την ψυχική ανθεκτικότητα, τη διαχείριση άγχους ή το wellbeing	10%	14%	12%	8%	6%	6%	10%	13%	8%	24%	28%	9%
Εκπαίδευση των στελεχών σε θέματα ενσυναίσθησης και υποστήριξης ομάδας (mental health leadership training)	8%	7%	15%	6%	6%	7%	8%	9%	7%	14%	19%	7%
Ανώνυμη δυνατότητα αναφοράς δυσκολιών ψυχικής υγείας / άγχους	7%	10%	15%	6%	6%	4%	8%	11%	7%	10%	12%	8%
Προγράμματα ευεξίας (π.χ. yoga, mindfulness, fitness, διατροφικές συμβουλές)	6%	10%	7%	5%	6%	1%	6%	10%	4%	18%	23%	4%
Όχι, δεν υπάρχουν ειδικές δράσεις / πρωτοβουλίες	64%	58%	56%	67%	70%	74%	63%	56%	67%	43%	36%	68%

Η εταιρία στην οποία εργάζεστε λαμβάνει μέτρα για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και ευεξίας των εργαζομένων ατόμων;
ΒΑΣΗ: Ευρύ κοινό (n=814)



Συμπεράσματα

Συμπεράσματα: Οι πυλώνες - Στάσεις και εμπειρίες

Η ευαισθητοποίηση είναι υψηλή αλλά το οργανωσιακό πλαίσιο παραμένει ελλιπές. Η ανάγκη για συστηματικές δράσεις / πολιτικές είναι υπαρκτή

- **Βαθμός ευαισθητοποίησης:** Δύο στους τρεις εργαζόμενους (66%) θεωρούν σημαντικό ζήτημα κάποια μορφή διάκρισης κυρίως λόγω αναπηρίας / χρόνιας πάθησης (44%), φύλου (43%) και ηλικίας (42%). Οι γυναίκες είναι συνολικά πιο ευαισθητοποιημένες σε σύγκριση με τους άντρες. Το ίδιο και οι εργαζόμενοι σε ΜΚΟ αλλά και πολυεθνικές εταιρίες
- **Εμπειρίες:** Περισσότεροι από ένας στους δύο (56%) έχουν διαπιστώσει να γίνονται διακρίσεις σε άλλους, σχεδόν δύο στους πέντε (48%) έχουν βιώσει οι ίδιοι διακρίσεις, ενώ ένας στους πέντε (21%) έχουν βρεθεί σε συνθήκες που τους οδήγησαν να κάνουν εκείνοι διακρίσεις σε άλλους. Οι συχνότερες εμπειρίες (που διαπιστώνουν ή βιώνουν) αφορούν σε διακρίσεις λόγω φύλου και ηλικίας. Σημαντικό ότι διακρίσεις λόγω ηλικίας βιώνουν και οι πολύ νέοι (Gen Z) και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (Baby Boomers)
- **Τρόπος αντίδρασης:** Η πλειοψηφία όσων διαπιστώνουν να γίνονται διακρίσεις σε άλλους (77%) ή βίωσαν προσωπικά διακρίσεις (67%) αντιδρούν – όμως η αντίδρασή τους έγγυται κυρίως σε ανεπίσημη συζήτηση με συναδέλφους (και δευτερευόντως με το πρόσωπο που θεωρούν υπεύθυνο ή με τον προϊστάμενό τους) παρά σε αξιοποίηση επίσημων μηχανισμών.

Συμπεράσματα: Το σημερινό εργασιακό περιβάλλον

Η ευαισθητοποίηση είναι υψηλή αλλά το οργανωσιακό πλαίσιο παραμένει ελλιπές. Η ανάγκη για συστηματικές δράσεις / πολιτικές είναι υπαρκτή

- **Πολιτικές DE&I:** Μόνο 27% των εργαζομένων γνωρίζουν / δηλώνουν την ύπαρξη πολιτικών συμπερίληψης. Οι περισσότεροι θεωρούν ότι δεν υπάρχουν (45%) ή δεν έχουν γνώση (28%). Θετικά απαντούν σε μεγαλύτερο βαθμό εργαζόμενοι σε πολυεθνικές & εισηγμένες εταιρίες (51%)
- **Προσλήψεις & εξέλιξη:** 6 στους 10 (60%) δηλώνουν ότι υπάρχουν κάποιες πολιτικές/πρακτικές σε σχέση με τις προσλήψεις, π.χ. αξιολόγηση υποψηφίων από περισσότερα άτομα, δημοσίευση θέσεων, δομημένες συνεντεύξεις και αντίστοιχη αναλογία (57%) σε σχέση με την εξέλιξη των εργαζομένων, π.χ. ίσες ευκαιρίες προαγωγής, ίση πρόσβαση σε εκπαίδευση. Εργαζόμενοι σε ανώτερη/τατη ιεραρχία αναφέρονται σε αυτά σε μεγαλύτερο βαθμό. Το ίδιο ισχύει και για μεγάλες επιχειρήσεις. Ο Δημόσιος τομέας υπερέχει σε θέματα προσλήψεων κυρίως λόγω της δημοσίευσης των θέσεων & του ελέγχου από ανεξάρτητο σώμα
- **Εκπαίδευση & ευαισθητοποίηση προσωπικού σε θέματα DE&I:** Τρεις στους πέντε δηλώνουν ότι δεν υπάρχει καμία τέτοια εκπαίδευση. Εκεί που υπάρχει μεγαλύτερη παρουσία αλλά και ποικιλία τέτοιων πρακτικών είναι οι πολυεθνικές και οι εταιρίες που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο
- **Συμμετοχή & Φωνή των Εργαζομένων:** Σχεδόν τρεις στους πέντε (57%) θεωρούν ότι μπορούν στο εργασιακό τους περιβάλλον να εκφράσουν εμπειρίες και να ακουστούν με σεβασμό, χωρίς συνέπειες, κυρίως μέσω ατομικών συναντήσεων με προϊστάμενα πρόσωπα. Αυτό ισχύει σε μεγαλύτερο βαθμό για μικρότερου μεγέθους εταιρίες και τον ιδιωτικό τομέα παρ'όλο που πολυεθνικές εταιρίες εφαρμόζουν και άλλες πρακτικές
- **Αντιμετώπιση Διακρίσεων & Παρενόχλησης:** ίδια αναλογία δηλώνει την ύπαρξη (39%) και μη ύπαρξη (38%) ενεργών πολιτικών με κυριότερη από αυτές που εφαρμόζονται την καθορισμένη διαδικασία καταγγελίας μέσω προϊσταμένων ατόμων ή Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ενεργές πολιτικές έχουν πρωτίστως εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο, και πολυεθνικές – εταιρίες μεγάλου μεγέθους

Ευχαριστούμε!