

Pohľad poza Dúhové vlajky: Aká je realita?

Štúdia spoločnosti ManpowerGroup o postkovidovej diverzite a inklúzii na európskych pracoviskách

“Coming out” na pracovisku zvyšuje produktivitu: 62% LGBTQI+ ľudí uviedlo, že sú lojálnejší a kreatívnejší po tom, čo oznámili svoju identitu kolegom

- Diverzita (rozmanitosť), benefit pre všetkých zamestnancov: 8 z 10 Európanov si myslí, že inkluzívne pracovné prostredie podporuje inovatívnosť a lepšie pracovné výsledky
- 1 z 3 uchádzačov o prácu si vyberá medzi pracovnými ponukami aj na základe toho, aká je inkluzívna politika zamestnávateľa
- Až 38% LGBTQI+ zamestnancov vníma prácu na diaľku ako prekážku v uskutočnení ich “coming out” (prihlásenia sa k svojej sexuálnej identite) v práci



Bratislava, 26. júl 2021. Len pred pár týždňami skončil Pride Month. Nastal ten správny čas analyzovať pravú realitu, ktorú zažívajú LGBTQI+ ľudia na pracoviskách: 6 z 10 LGBTQI+ zamestnancov, ktorí sa prihlásili k svojej identite na pracovisku uviedlo, že cíti väčší záväzok voči svojmu zamestnávateľovi a celkovej produktivite spoločnosti, v ktorej pracujú. Pre 8 z 10 Európanov, je prostredie podporujúce inklúziu a diverzitu vynikajúcim zázemím pre nové kreatívne inšpirácie a inovátorstvo, najmä v postkovidovom období. Napokon, štúdia ukázala, že 1 z 3 uchádzačov o prácu v Európe si vyberá medzi pracovnými ponukami s prihliadnutím na to, akú má zamestnávateľ politiku v oblasti inklúzie a diverzity. Tieto tri závery sú len časťou výsledkov, ktoré prináša štúdia ManpowerGroup sústreďujúca sa na tému inklúzie LGBTQI+ ľudí na pracoviskách v postkovidovej Európe. Zozbierali sme takmer 4.800 odpovedí od respondentov zo 14 krajín (Česká republika, Grécko, Izrael, Maďarsko, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Spojené kráľovstvo, Španielsko, Švajčiarsko, Taliansko a Turecko).

Odpovede respondentov symbolizujú jasný odkaz zamestnávateľom 21. storočia: v tomto citlivom období Nedostatku talentov (68% zamestnávateľov na Slovensku uvádza, že má ťažkosti s obsadením svojich pracovných miest) je otvorená inkluzívna politika firiem kľúčová pre prítiahnutie tých najlepších talentov, a to najmä v postkovidovej Európe.

“Uskutočnili sme štúdiu, ktorá je vysoko relevantná a aktuálna”, uvádza Vicenç Álvaro, marketingový riaditeľ ManpowerGroup pre Južnú Európu. “Inklúzia a diverzita na pracovisku musia byť imanentnou súčasťou organizácií, ktoré v konkurencii ostatných chcú prilákať tie najlepšie talenty. Materiál odráža

európsku realitu, a tá si vyžaduje nepretržitú pozornosť, počnúc firmami a ich lídrami až po inštitúcie a odborníkov. Pride Month skončil, teraz je čas volať po dlhodobej stratégii, ktorá nahradí jednorazové aktivity”.

Práca na diaľku a hybridné modely práce sú najrozšírenejším trendom v období pandémie a majú tendenciu pokračovať aj po odoznení pandémie. Analýza ManpowerGroup potvrdzuje, že nové pracovné modely ovplyvňujú mieru začlenenia zamestnancov na pracovisku nielen vo všeobecnosti, ale najmä u ľudí LGBTQI+. Preto takmer polovica respondentov (47,8%) tvrdí, že v rôznej miere zažila väčšie začlenenie do spoločnosti. Zdá sa však, že prihlásenie sa k svojej identite v rámci týchto nových modelov práce nebude pre LGBTQI+ ľudí také jednoduché: 39% respondentov si myslí, že bude ťažšie otvorene priznať svoju sexuálnu orientáciu alebo príslušnosť k pohlaviu, ak pracujú na diaľku, alebo uplatňujú hybridný model práce.

Otvorenosť na pracovisku

Pri spätnom prechádzaní dát je markantné, že niektoré údaje sú zvlášť výrazné a vyžadujú si pozornosť firmám. Iba 6 z 10 LGBTQI+ ľudí (57%) nepociťuje diskomfort pri zdieľaní tohto aspektu života so svojimi kolegami. 44% LGBTQI+ respondentov (a 34% z celkového počtu účastníkov) považuje za vhodné utajiť tieto informácie počas výberového procesu. Okrem toho 33,7% LGBTQI+ uchádzačov o prácu úmyselne zatajuje svoju sexuálnu orientáciu, čo je čiastočne motivované skutočnosťou, že 20% z nich tvrdí, že boli z týchto dôvodov diskriminovaní v minulosti.

Tak ako i v iných podobných výskumných projektoch, aj v našej štúdii patrí najväčšia vizibilita mužom - gejom (49%), nasledujú transrodoví ľudia (47%) a lesbické ženy (42%). Štúdia ManpowerGroup zobrazuje realitu, ktorou sa treba zaoberať: čím je ich pozícia v rámci organizácie vyššia, tým viac sú naklonení odhaleniu svojej LGBTQI+ identity v rámci pracoviska. Štúdia ukázala, že 58.5% zastáva riaditeľské pozície, 58.16% z nich sú manažéri a 57.43% pôsobí v strednom manažmente. Stážisti (37.5%) a radoví zamestnanci (43.6%) sú v tomto rebríčku umiestnení nižšie. 45% respondentov považuje svoju firmu za tolerantnú alebo veľmi tolerantnú voči LGBTQI+ ľuďom, hoci 55% respondentov uvádza, že ich LGBTQI+ identita ovplyvňuje ich kariérne príležitosti, a tiež, že znižuje ich šance na povýšenie (20.7% respondentov).

Všetko, čo ešte treba urobiť

Do polovice roku 2021 bolo iba pre 58% LGBTQI+ ľudí relatívne komfortné zdieľať tento aspekt svojho osobného života na pracovisku. 23,3% z celkovej populácie tvrdí, že sa stalo obeťou nepríjemných komentárov na základe ich pohlavia alebo sexuálnej orientácie (toto číslo stúpa na 35% pre LGBTQI+ ľudí). 53% respondentov uvádza, že na pracovisku zaznamenali nevhodné alebo hrubé vyjadrovanie voči LGBTQI+ ľuďom. (Toto percento stúpa na 59% u LGBTQI+ ľudí.) Znepokojujúci je fakt, že vo viac ako polovici prípadov (56%) použil nevhodný jazyk zamestnanec v riadiacej alebo manažérskej pozícii.

„Je potrebné dať hlas týmto svedectvám, ktoré nám pripomínajú, že nás čaká ešte veľa práce,“ pokračuje Vicenç Àlvaro. *„Postkovidová Európa, ktorú budujeme, si musí byť vedomá situácie LGBTQI+ ľudí a v širšom zmysle všetkých zamestnancov, aby sme boli schopní zabrániť zlým praktikám a penalizovať ich, aby sme zlé praktiky vedeli rýchlo identifikovať a implementovať riešenia, a nakoniec, aby sme dosiahli úspešný výsledok v dovŕšení jedného z piatich cieľov OSN v oblasti trvalo udržateľného rozvoja: úplné začlenenie a rovnosť na pracovisku.*

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), popredná globálna spoločnosť dodávajúca personálne riešenia, pomáha organizáciám transformovať sa v rýchle sa meniacom svete práce získaním, vyhodnocovaním, vývojom a riadením talentov, a tak umožňuje svojim klientom získať konkurenčnú výhodu. Každoročne vyvíjame inovatívne riešenia pre stovky tisíc organizácií, poskytujeme kvalifikované talenty a zároveň nachádzame zmysluplné, udržateľné zamestnanie pre milióny ľudí v širokom spektre priemyselných odvetví a zručností. Skupina



spoločností ManpowerGroup, fungujúca pod značkami Manpower, Experis a Talent Solutions, už viac než 70 rokov prináša významné hodnoty pre kandidátov a klientov v 75 krajinách a oblastiach. Pravidelne získavame ocenenia v širokom spektre oblastí: ako najlepšie miesto pre prácu pre ženy, za aktivity v oblasti inklúzie, rodovej rovnosti a poskytovania rovnocenných príležitostí pre hendikepovaných ľudí. V roku 2021 bola spoločnosť ManpowerGroup už po dvanásťkrát vymenovaná za jednu z najetickejších svetových spoločností, čo je potvrdením stabilnej pozície ManpowerGroup ako celosvetovo preferovanej značky pre získavanie talentov. www.manpowergroup.com