

Global DEI Census 2023

Θέλει δουλειά πολλή...

Στασιμότητα αλλά αναγνώριση της ενεργοποίησης των εταιρειών και ανάγκη για μεγαλύτερη προσπάθεια, καταδεικνύουν και τα ελληνικά ευρήματα της μεγάλης έρευνας για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

Ανακοινώθηκαν τα αποτελέσματα από την Ελλάδα του 2ου κύματος της παγκόσμιας έρευνας **«Global DEI Census»** για θέματα διαφορετικότητας και ισότητας στον κλάδο του marketing και της επικοινωνίας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο και Απρίλιο 2023 από την **WFA** και την **Kantar** και υλοποιήθηκε στην Ελλάδα από τον **ΣΔΕ**, με την υποστήριξη μεγάλου αριθμού οργανισμών και φορέων. Σύμφωνα με αυτά, ούτε στη χώρα μας (όπως άλλωστε και σε διεθνές επίπεδο) σημειώνονται σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με το 1ο κύμα της έρευνας, που είχε διεξαχθεί το 2021. Το βασικότερο ίσως συμπέρασμα που προκύπτει, είναι πως αν και καταγράφεται στασιμότητα, ο κλάδος επικοινωνίας και marketing (και) στην Ελλάδα δείχνει πως αναγνωρίζει την ανάγκη να κινητοποιηθεί και να προσπαθήσει περισσότερο. Όπως σχολίασε η Νερίνα Κοιμώτη, γενική διευθύντρια του ΣΔΕ, «δυστυχώς, δεν μας εντυπωσίασαν τα ευρήματα και η διαπίστωση ότι δεν υπήρξε ουσιαστική πρόοδος αυτά τα δύο χρόνια. Βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις, προκαταλήψεις και πρακτικές χρειάζονται πολύ χρόνο για να αλλάξουν. Το θετικό είναι ότι γίνεται προσπάθεια και αυτό αναγνωρίζεται. Τα ευρήματα επιτάσσουν να μην εγκαταλείψουμε την προσπάθεια αλλά, αντίθετα, να προσπαθήσουμε περισσότερο, για να δημιουργήσουμε ποικιλόμορφους, ισότιμους και συμπεριληπτικούς χώρους εργασίας, που θα προσελκύουν τα καλύτερα στελέχη».

Αναλυτικότερα, από τα αποτελέσματα στην ελληνική αγορά προκύπτει πως υπάρχει σχετικά καλή εκπροσώπηση σε όλες τις ομάδες που αποτελούν μειονότητα (με βάση το φύλο, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την καταγωγή αλλά και την αρτιμέλεια) σε σύγκριση με τα στοιχεία της απογραφής της αγοράς με την εξαίρεση της αναπηρίας (6% των ερωτηθέντων είναι άτομα με αναπηρία έναντι 10% του μέσου όρου της χώρας) και της εθνικότητας (2% μη Έλληνες ερωτώμενοι όταν ο εθνικός μέσος όρος είναι 8%). Εξετάζοντας, βέβαια, την πρόσβαση σε υψηλόβαθμες θέσεις (senority) και τις ενδεικτικές μισθολογικές διαφορές, το ποσοστό των γυναικών μειώνεται στα ανώτερα επίπεδα, ενώ φαίνεται να υπάρχει ένα σημαντικό χάσμα όσον αφορά τις αμοιβές των γυναικών σε αυτές τις ηγετικές θέσεις.

Προσπάθειες για μια πιο συμπεριληπτική αγορά

Ο κλάδος στην Ελλάδα κινείται κάτω από το σημείο αναφοράς του παγκόσμιου Inclusion Index (57% έναντι 63%), με την επίδοση του, μάλιστα, να έχει μειωθεί κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες από την τελευταία έρευνα το 2021 (59%). Ωστόσο, το 66% των ερωτηθέντων συμφωνεί ότι η εταιρεία τους λαμβάνει ενεργά μέτρα για να είναι συμπεριληπτική και χωρίς αποκλεισμούς (έναντι 72% που είναι ο παγκόσμιος μέσος όρος).

Η παγκόσμια εικόνα

Τα πιο σημαντικά ευρήματα της έρευνας σε διεθνές επίπεδο είναι τα εξής:

- 1 στα 7 στελέχη στον κλάδο του Marketing και της επικοινωνίας εξακολουθούν να δηλώνουν ότι θα εγκατέλειπαν τον κλάδο λόγω της έλλειψης διαφορετικότητας και συμπερίληψης
- 72% αναγνωρίζει ότι καταβάλλονται προσπάθειες
- 1 στους 2 εργαζόμενους δηλώνει ότι έχει υπάρξει βελτίωση, με σημαντικές όμως διαφοροποιήσεις ανά χώρα
- Δεν έχουν σημειωθεί ουσιαστικές αλλαγές όσον αφορά την ισότητα ένταξη. Το 2021, ο δείκτης συμπερίληψης της Kantar (Kantar's inclusion index) ήταν 64%, ενώ φέτος μειώθηκε στο 63%
- Οι μορφές διακρίσεων που καταγράφονται περισσότερο εξακολουθούν να αφορούν την ηλικία, το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση
- Οι γυναίκες, τα μέλη της LGBTQ+ κοινότητας, τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες και τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να βιώνουν χειρότερες εμπειρίες στον εργασιακό τους χώρο (με το υψηλότερο ποσοστό να αφορά τα άτομα με αναπηρία)
- Οι γυναίκες και τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες αισθάνονται ότι υποεκπροσωπούνται σε ανώτερες θέσεις
- Η ψυχική υγεία αναδεικνύεται σε ένα σημαντικό θέμα, με το 42% να δηλώνει ότι αισθάνεται άγχος και πίεση στη δουλειά
- Απαιτούνται μεγάλη προσπάθεια και σημαντικές αλλαγές για να μπορέσει ο κλάδος να διατηρήσει τα talenta που χρειάζεται.

Το 54% συμφωνεί ότι τα πράγματα έχουν βελτιωθεί και ο κλάδος γίνεται πιο συμπεριληπτικός και χωρίς αποκλεισμούς τα τελευταία 2 χρόνια (έναντι του παγκόσμιου μέσου όρου που είναι 50%). Σημαντικό είναι πως το 17% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι είναι πιθανό να εγκαταλείψουν τον κλάδο λόγω έλλειψης διαφορετικότητας και συμπερίληψης, όταν σε παγκόσμιο επίπεδο το αντίστοιχο ποσοστό είναι 14% (1 στους 7).

Εμπόδια η ηλικία και η οικογένεια

Το 32% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα πιστεύει ότι η ηλικία μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην εταιρεία τους. Το ποσοστό αυτό, μάλιστα,

The Global DEI Census 2023

Greek market report



αυξάνεται μεταξύ των νεότερων ηλικιακών ομάδων, π.χ. στο ηλικιακό γκρούπ 18-24 ετών το 42% συντάσσεται με αυτή την άποψη. Ανάλογη εικόνα παρατηρείται και όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, με το 45% όσων έχουν εξαρτώμενα παιδιά να δηλώνουν ότι πιστεύουν ότι η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο για την καριέρα τους στην εταιρεία που δουλεύουν.

Ποιοι βιώνουν διακρίσεις στον κλάδο

Οι γυναίκες, τα μέλη της LGBTQ+ κοινότητας, τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες και τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να βιώνουν χειρότερες εμπειρίες και διακρίσεις στον εργασιακό τους χώρο, με το υψηλότερο ποσοστό να αφορά τα άτομα με αναπηρία (24%). Δεν πρέπει, πάντως, να παραβλέπουμε πως και το 9% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα στην Ελλάδα δήλωσαν πως έχουν αντιμετωπίσει διακρίσεις με βάση το φύλο τους στην εταιρεία που εργάζονται, όταν ο παγκόσμιος μέσος όρος είναι 6%. Το 12% των ερωτηθέντων συνολικά δήλωσαν πως έχουν γίνει μάρτυρες διακρίσεων με βάση το φύλο εις βάρος άλλων. Θα πρέπει ακόμη να αναφερθεί πως 62% των ερωτηθεισών βιώνουν το αίσθημα του ανήκειν στην εταιρεία τους, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 73%. Επίσης, αναφοράς χρήζει το γεγονός πως από τις γυναίκες που ερωτήθηκαν το 18% πιστεύουν πως αντιμετώπισαν εμπόδια όσον αφορά την εξέλιξη της καριέρας τους στην εταιρεία που εργάζονται λόγω του φύλου τους, σε σύγκριση με το 12% που καταγράφεται στους άνδρες.

Εστιάζοντας πάντως στα άτομα με αναπηρία, που όπως προκύπτει βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό διακρίσεις στον κλάδο, παρατηρούμε πως το

Research



2% των ερωτηθέντων δηλώνει πως έχει υπάρξει μάρτυρας διακρίσεων εις βάρος τρίτων λόγω της αναπηρίας τους, ενώ το 24% αναφέρει πως η κατάστασή τους υπήρξε ο λόγος που αντιμετώπισαν εμπόδια όσον αφορά την εξέλιξη της καριέρας τους στην εταιρεία που εργάζονται.

Με stress η πλειονότητα των ανθρώπων του κλάδου

Το 54% των συμμετεχόντων (vs 42% σε παγκόσμιο επίπεδο) δηλώνει ότι συχνά νιώθει stress στην εργασία, ενώ μόλις το 36% -ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά παγκοσμίως- δηλώνει ότι στην εταιρεία του υπάρχει πλαίσιο αποδοχής για θέματα ψυχικής υγείας, όταν ο παγκόσμιος μέσος όρος είναι 50%. Το 37% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι η δουλειά τους έχει αρνητικές επιπτώσεις στη σωματική τους υγεία, ενώ 30% δηλώνουν πως η εργασία τους έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία. Ανησυχητικό είναι μάλιστα πως το 30% των συμμετεχόντων συμφωνούν πως τα ζητήματα ψυχικής υγείας αντιμετωπίζονται σαν ένδειξη αδυναμίας στο εργασιακό περιβάλλον.

Στην Global DEI Census 2023 συμμετείχαν συνολικά σχεδόν 13.000 στελέχη από 91 χώρες, παρέχοντας έτσι πολύτιμα insights για τις εμπειρίες ανθρώπων από τον κλάδο παγκοσμίως. Στην Ελλάδα, χάρη στην ευρεία υποστήριξη φορέων και οργανισμών, υπήρξαν 628 συμμετοχές (+29% vs 2021), γεγονός που μας έφερε στην 5η θέση σε απόλυτο συμμετοκών μεταξύ αγορών όπως οι ΗΠΑ, Γαλλία, Ινδία, Καναδάς κ.λπ! Την έρευνα στην Ελλάδα υποστήριξαν οι ΕΔΕΕ, ΕΙΗΕΑ, ΕΙΡΑ, ΕΙΤΗΣΕΕ, ΙΑΒ Hellas, PACT, ΠΣΒΑΚ, ΣΕΔΕΑ, ΣΕΔΙΚΕ, ΣΕΕ, σημαντικός αριθμός εταιρειών-μελών του ΣΔΕ καθώς και η Direction Business Network.