



● ΗΓΕΣΙΑ

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

● EVENTS

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ



Ως ενεργά όντα στα κοινωνικά σύνολα στα οποία συμμετέχουμε, οφείλουμε να εστιάζουμε σε όλα όσα μας ενώνουν. Η Διαφορετικότητα (Diversity) θα μπορούσε να θεωρηθεί από πολλούς ως σημείο των καιρών, ως η μόδα της εποχής μας. Αυτό, όμως, θα αποτελούσε μια λανθασμένη οπτική. Η σωστή προσέγγιση είναι ότι δεν πρέπει να ενοχλούμαστε όταν κάτι δεν είναι όπως είμαστε εμείς. Αντίθετα, θα πρέπει να το γνωρίσουμε, να το αγκαλιάσουμε,

να το ενσωματώσουμε στα δικά μας, να μάθουμε από αυτό, να δώσουμε και να πάρουμε. Αυτό ακριβώς είναι που προσβύει η «Χάρτα Διαφορετικότητας» στη λειτουργία μιας επιχείρησης. Στόχος μας είναι να λειτουργήσει η Χάρτα ως μέσο ηθικής δέσμευσης των εταιρειών για την προάσπιση της ισότητας των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, φυλής, σεξουαλικών ή άλλων προτιμήσεων. Παράλληλα, στοχεύουμε να δώσουμε ώθηση στην ποικιλομορφία στις επιχειρήσεις και να αναδείξουμε τα οφέλη στην ανάκαμψη της οικονομίας και στο ευρύτερο εταιρικό αποτύπωμα, από την ενίσχυση της Διαφορετικότητας, της ενσωμάτωσης και των ίσων ευκαιριών στο εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτή μας την προσπάθεια η συμβολή της ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας είναι καθοριστική. Από αυτό, το πρώτο τεύχος του Diversity Charter Greece Newsletter, σας προσκαλούμε να μας ενισχύσετε και όλοι μαζί να γίνουμε δέκτες και πομποί, να υποδεχτούμε και να διαδώσουμε το μήνυμα ότι η διαφορετικότητα είναι η μουσική στις ζωές μας.

Σταύρος Μπλιώνης, Ιδρυτής και Πρόεδρος του KEAN

Η Ελλάδα έγινε η 23η Ευρωπαϊκή χώρα στην οποία υπεγράφη η Χάρτα Διαφορετικότητας, μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εφαρμογή της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία. Η Χάρτα Διαφορετικότητας στην Ελλάδα και το Εναρκτήριο Συνέδριο Inaugural Conference on Diversity in Business, υλοποιούνται από το KEAN-Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Σύμφωνα με το European Gender Equality Index

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) ανακοίνωσε το επικαιροποιημένο European Gender Equality Index, το οποίο ανανεώνεται κάθε δύο χρόνια και βαθμολογεί τις χώρες της ΕΕ ανάλογα με την πρόοδο σε θέματα ισότητας σε 7 άξονες: εργασία, υγεία, γνώση, εξουσία, χρήμα, χρόνος και βία. Στον προπέρσινο Δείκτη, η Ελλάδα καταλάμβανε την τελευταία θέση στην ΕΕ των 28, με μόλις 50 βαθμούς στους 100. Αλλά και φέτος, παρά τη μικρή πρόοδο του 1,2%, η χώρα μας παραμένει στην τελευταία θέση της κατάταξης. Με άριστα το 100 και τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στο 67,4, η Ελλάδα σημειώνει βαθμολογία 51,2 και είναι η μόνη χώρα, μαζί με την Ουγγαρία, που δεν ξεπερνάει τους 54 βαθμούς.

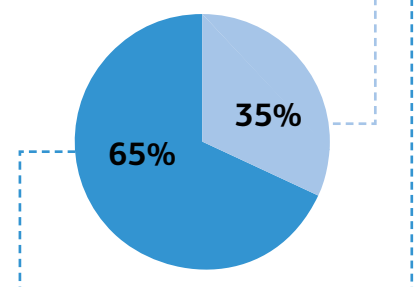
● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

FORBES INSIGHTS: ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΟ D&I

Έρευνα για τις προτεραιότητες των εταιρειών αναφορικά με το Diversity και Inclusion πραγματοποίησε το Forbes Insights, με τη συμμετοχή περισσότερων από 300 ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων. Όπως, λοιπόν, κατέδειξε η εν λόγω έρευνα, το 65% των συμμετεχόντων αναφέρει το recruitment diverse εργαζομένων ως την σημαντικότερη προτεραιότητα των εταιρειών, με το 44% να αναφέρει τη διακράτηση του «διαφορετικού» ταλέντου, το 35% τη διασφάλιση της ποικιλομορφίας στον χώρο εργασίας, το 29% την ανάπτυξη ενός ισχυρού pipeline για diverse ταλέντο και το 28% τη διαχείριση των ζητημάτων που εγείρουν οι διαφορετικές γενιές. Επιπροσθέτως, το 65% των ανώτερων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύει ότι η αρμοδιότητα και η ευθύνη για την υλοποίηση προγραμμάτων diversity και inclusion «βαραίνει» τη Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ το 35% υποστηρίζει ότι είναι αρμοδιότητα της ανώτερης διοίκησης. Σημειώνεται, τέλος, ότι το 56% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύει έντονα ότι το diversity συμβάλλει στην ανάπτυξη της καινοτομίας.

Η υλοποίηση προγραμμάτων D&I είναι ευθύνη:

Της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού 65%
Της Ανώτερης Διοίκησης 35%





Θάλεια Βουβονίκου,
 Head of HR Greece,
 Henkel Hellas SA

Στην Henkel διατηρούμε μία μακρά ιστορία παγκοσμίως, έχοντας την έννοια της Διαφορετικότητας ως πρωταρχικό στρατηγικό μας στόχο από το 2007, όταν και εφαρμόσαμε τους πρώτους δείκτες μέτρησης (KPIs), ενώ παράλληλα σχεδιάσαμε την πρώτη «Καμπάνια Διαφορετικότητας» με κεντρικό πυλώνα την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Από τότε, έχουμε αναγνωριστεί για τις πολλαπλές ενέργειες μας σχετικά με την Διαφορετικότητα τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε τοπικό επίπεδο, καθώς και για τις συνεχόμενες δράσεις των «Πρεσβευτών Διαφορετικότητας» που εργάζονται καθημερινά με ξεκάθαρους στόχους. Οι στόχοι αυτοί απορρέουν από την παγκόσμια agenda της Henkel για το σεβασμό στη Διαφορετικότητα, από όπου και εάν προέρχεται.

Στην Henkel πιστεύουμε ότι κάθε εργαζόμενος μπορεί να κάνει τη διαφορά. Η διαφορετικότητα της παγκόσμιας ομάδας μας, μας επιτρέπει να αξιοποιήσουμε τη δημιουργικότητα, τη γνώση και την εμπειρία μας για να ενισχύσουμε την καινοτομία και να συμβάλουμε στην επιχειρηματική μας ανάπτυξη και αειφορία. Επιπλέον, η ενσωμάτωση και αποδοχή αυτών των διαφορετικών χαρακτηριστι-

ADVERTORIAL

DIVERSITY@ HENKEL! **ΜΑΚΡΑ ΙΣΤΟΡΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ!**

κών στην εταιρική μας κουλτούρα και Ηγεσία, μας δίνει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα καθώς μας βοηθά να κατανοήσουμε καλύτερα τους συναδέλφους μας, τους πελάτες μας και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιούμαστε.

Οι επτά πυλώνες Διαφορετικότητας της Henkel παγκοσμίως περιλαμβάνουν: την καταγωγή, το φύλο, τις διαφορετικές σωματικές ικανότητες - disability, τη θρησκεία, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη γενιά και τέλος τις διαφορετικές αντιλήψεις-mindset. Κάθε χρόνο επικεντρωνόμαστε σε κάποιον από τους παραπάνω πυλώνες με ενημερώσεις, workshops, κεντρικές ομιλίες και διαγωνισμούς ανάμεσα στους εργαζομένους μας. Με τον τρόπο αυτό βιώνουμε τη Διαφορετικότητα μας ως διασκέδαση, εφόσον για τη Henkel το ότι είμαστε διαφορετικοί μας κάνει να αισθανόμαστε καθημερινά πιο δυνατοί: **“Together we are Stronger”**.

Επιπλέον, το «Henkel’s House of Diversity - Σπίτι Διαφορετικότητας» ενώνει καθημερινά όλους τους συναδέλφους μας και με τη βοήθεια των social media γιορτάζουμε μαζί την επίτευξη των κοινών στόχων Διαφορετικότητας που είναι ξεκάθαροι και γνωστοί στους πάνω από 53.000 εργαζομένους μας παγκοσμίως. Στην Henkel απασχολούμε εργαζομένους από περισσότερες από 98 εθνικότητες ανά τον κόσμο. Στη μακρά και σταθερή πορεία μας στη Διαφορετικότητα έχουμε πετύχει να αυξήσουμε σημαντικά το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας φτάνοντας το 37% το 2018, με το 26% αυτών να βρίσκεται σε ανώτατες θέσεις ηγεσίας. Επιπρόσθετα, το 21,3% των ηγετών μας προέρχεται από τις αναδυόμενες αγορές

και το 7,5% κατέχει ήδη πολύ υψηλές θέσεις.

Οι στόχοι μας για το 2020 είναι η επιπλέον αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις ηγεσίας και η περαιτέρω βελτίωση του ποσοστού συμμετοχής των εργαζομένων από τις αναπτυσσόμενες αγορές σε υψηλές θέσεις ευθύνης.

Ακόμη, σεβόμενοι τις διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων μας και εξαντλώντας τις δυνατότητες της τεχνολογίας, πάνω από το 50% των ανθρώπων μας έχουν προσαρμόσει πλέον το ωράριο και τον τρόπο εργασίας τους στις μοναδικές συνθήκες ζωής τους.

Στην Henkel η ξεκάθαρη στρατηγική σχετικά με τη Διαφορετικότητα απορρέει από όλες μας τις πρακτικές και αντικατοπτρίζεται επιπλέον και στις πρόσφατες Δεσμεύσεις Ηγεσίας μας.

Από το στάδιο διαδικασίας της επιλογής των υποψηφίων, μέχρι την αξιολόγηση, ανάπτυξη και ανέλιξη των ανθρώπων μας σε καίριες θέσεις, διασφαλίζουμε πως οι τωρινοί και οι μελλοντικοί εργαζόμενοι μας, σέβονται και αποδέχονται την έννοια της Διαφορετικότητας μέσα από κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε διακρίσεις κάθε τύπου και με συνεχή παρακολούθηση των στόχων μας σε παγκόσμιο επίπεδο.



ΑΠΟΨΗ
DIVERSITY: ΡΕΑΛΙΣΜΟΣ Ή ΟΥΤΟΠΙΑ

 Γράφει η **Λίνα Δικαιάκου, Νομική Σύμβουλος, ΚΕΑΝ**


Έχουν περάσει πάνω από 500 χρόνια όταν ο πολιτικός ουμανιστής Τόμας Μορ περιέγραφε στο πρωτοποριακό για την εποχή βιβλίο του «Η Ουτοπία» μια κοινωνία βασισμένη στην απόλυτη ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Έκτοτε και στην εποχή της μετανεωτερικότητας που διανύουμε, όπου τα νέα αιτήματα τίθενται πλέον στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και των κοινωνικών υπο-ομάδων, τα ζητούμενα δεν είναι τελικά και τόσο διαφορετικά.

Οι λέξεις εκλαμβάνουν, βεβαίως, έννοιες πιο προσδευτικές και έτσι η διαφορετικότητα (diversity, πιο διαδεδομένα) αποκτά σήμερα ποικίλες διαστάσεις, με κύριο διαχρονικό συστατικό, όμως, τον σεβασμό στην αρχή της ισότητας.

Από νομικής πλευράς, η ισότητα τόσο με την θετική έννοια, που ερμηνεύεται διττά, δηλαδή ως ίση μεταχείριση όμοιων περιπτώσεων αλλά και ως διαφορετική μεταχείριση ανόμοιων περιπτώσεων, όσο και με την αρνητική έννοια, αυτή της καταπολέμησης πάσης μορφής διάκρισης, από την ηλικία, το φύλο και τη φυλή έως τις πεποιθήσεις, τον γενετήσιο προσανατολισμό και τη θρησκεία, συναντάται και διασφαλίζεται από ένα ευρύ πλέγμα νομοθετικών διατάξεων, εθνικών και ευρωπαϊκών, με κορωνίδα βεβαίως το Σύνταγμα μας (άρθρο 4). Κατά την Ευρωπαϊκή Ένωση, εξάλλου, «η Διαφορετικότητα συνιστά μια από τις θεμελιακές αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποτέλεσε μια από τις κινητήριες δυνάμεις στην πορεία προς την Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση».

Από επιχειρηματικής πλευράς, θεωρούμε ευτυχές ότι υπάρχουν πλέον αξιόπιστες μελέτες και έρευνες σε παγκόσμιο επίπεδο για τον λόγο που χρειαζόμαστε τη διαφορετικότητα και τον τρόπο που το «inclusion» αυτής στον εργασιακό χώρο αποτυπώνεται με από τρόπο στα οικονομικά αποτελέσματα μιας επιχείρησης, μέσω της ενίσχυσης της παραγωγικότητας, της καινοτομίας και της δημιουργικότητας, ως και της διασφάλισης ενός σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος (μελέτες FRANCOEUR, KORSGAARD, έρευνες mcKinsey, HARVARD). Περισσότερα κέρδη λοιπόν και «better decision making» για την εταιρεία που αγκαλιάζει τη διαφορετικότητα σε όλη τη διοικητική της δομή: «It is no longer simply a matter of creating a heterogeneous work-force, but using that workforce to create the innovative products, services and business practices that can set a company apart and give it a competitive advantage in the marketplace» (Forbes/Insights, Global Diversity and Inclusion, M.E.Egan). Τέλος, από ηθικοφιλοσοφικής πλευράς, ο σεβασμός της διαφορετικότητας εκπηγάζει από ένα αίσθημα ευθύνης απέναντι όχι μόνο στον συνάνθρωπο αλλά και στην κοινότητα της οποίας ο καθένας από μας είναι μέλος (όπως είναι π.χ. η εργασιακή) και κινείται προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των κοινωνικών δομών και συνεργασιών. Είναι ίσως ο άνεμος που ρίχνει τα τείχη στις γειτονιές του κόσμου, κατά τον Γ. Ρίτσο. Ή πάλι το μόνο που χρειάζεται είναι να θυμηθούμε όλοι τη γνωστή ιστορία «ρούντολφ το ελαφάκι» -με την κόκκινη μύτη- που αποδεικνύει ότι η παιδική ματιά διαχειρίζεται τελικά με μεγαλύτερη ωριμότητα τα προβλήματα της κοινωνικής μας συνύπαρξης.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

**ΑΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΤΕΣ
ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΓΙΑ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ
ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ**

Οι επιχειρήσεις δεν φαίνεται να είναι έτοιμες για την προσέλκυση ή διατήρηση «γνηριότερων» εργαζομένων, σύμφωνα με στοιχεία της τριετούς έρευνας «Preparing for an Aging Workforce» του SHRM στις ΗΠΑ.

Συγκεκριμένα, μόλις το 1/3 των εταιρειών που συμμετείχαν στην εν λόγω έρευνα δήλωσε ότι έχει προβεί σε αλλαγές στις εσωτερικές πολιτικές του ή στις πρακτικές προσέλκυσης και διατήρησης ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να προετοιμαστεί για την αύξηση του ποσοστού των «γνηριότερων» εργαζομένων στο δυναμικό του. Ειδικότερα, το 54% δήλωσε ότι δεν επιδιώκει να προσελκύσει μεγαλύτερους εργαζομένους, ενώ μόλις το 4% έχει μπει στη διαδικασία διαμόρφωσης επίσημης στρατηγικής για τη διατήρηση ή την προσέλκυση εργαζομένων άνω των 55 ετών.

● EVENTS

**DIVERSITY FOUNDERS
BOARD MEETING**

Το Diversity Charter Greece, μαζί με το ιδρυτικό μέλος ΟΤΕ - Όμιλος Εταιρειών, έδωσε το δυναμικό «παρών» στην εξαμηνιαία συνάντηση ιδρυτικών μελών και ιδρυτικών χορηγών της Χάρτας Διαφορετικότητας, που πραγματοποιήθηκε με μεγάλη επιτυχία στην Βιέννη το διήμερο 24 και 25 Οκτωβρίου.





Diversity & Inclusion στην Pfizer Ελλάς

ΣΚΟΠΟΣ

Ο πλουραλισμός και η διαφορετικότητα στον τρόπο σκέψης αποτελεί ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, που ενισχύει την καινοτομία και μας φέρνει πιο κοντά στους πελάτες μας και στους ασθενείς μας.

ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ & ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ...

...στην Pfizer

- Υλοποιούμε ενημερωτικές καμπάνιες εσωτερικής επικοινωνίας.
- Δημιουργήσαμε πρόγραμμα ενδυνάμωσης γυναικών στελεχών.
- Συνεργαζόμαστε με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις για την ενίσχυση προγραμμάτων, που δίνουν επαγγελματικές ευκαιρίες σε άτομα με αναπηρίες.

ΣΤΟΧΟΙ

- Να κάνουμε πράξη τη διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση στην καθημερινή μας εργασία.
- Να αξιοποιούμε τις δυνατότητες των ταλαντούχων συναδέλφων μας για το καλό του συνόλου.
- Να υποστηρίξουμε εργαζόμενους από διαφορετικές ηλικιακές ομάδες προς την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.
- Να ενισχύσουμε την ίση και δίκαιη επαγγελματική εξέλιξη ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποιθήσεων.

...σε κάθε εργασιακό περιβάλλον σε όλο τον κόσμο

Η Pfizer για 16η χρονιά συγκέντρωσε βαθμολογία 100% στον κατάλογο για το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον προς την ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα (Corporate Equality Index) της οργάνωσης Human Rights Campaign.

...σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα

Η Pfizer Ελλάς συνυπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας (Diversity Charter), στο πλαίσιο της συμμετοχής της ως Μεγάλος Χορηγός στο Εναρκτήριο Συνέδριο για τη Διαφορετικότητα στις Ελληνικές επιχειρήσεις.



Breakthroughs that change patients' lives™

PFIZER ΕΛΛΑΣ Α.Ε., Λ. Μεσογείων 243, 15451, Ν. Ψυχικό, Αθήνα, Τηλ. Επικοινωνίας: 210 67 85 800 • Αρ.Γ.Ε.ΜΗ: 000242901000
PFIZER ΕΛΛΑΣ Α.Ε. CYPRUS BRANCH, Λεωφόρος Αθαλάσσης 26, 2018, Λευκωσία, Κύπρος, Τηλ: 22817690

www.pfizer.gr



Κάτια Λαμπροπούλου,
Νομική Σύμβουλος & Διευθύντρια Προσω-
πικού Ελλάδας, Κύπρου & Μάλτας

Η DHL Express Ελλάδας, μέλος του ομίλου των Γερμανικών Ταχυδρομείων DPDHL, δεσμεύεται σε μια πολιτική ίσων ευκαιριών για όλους και υπογράφει το Μάιο του 2019 τη Χάρτα της Διαφορετικότητας μαζί με άλλες εταιρείες της χώρας μας που συμμερίζονται αυτή την κουλτούρα.

Η ενέργεια αυτή αποτελεί μέρος της στρατηγικής της και εντάσσεται σε ένα καινούριο παγκόσμιο θεσμό της DHL



ADVERTORIAL

DHL4HER: ΕΝΑΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΘΕΣΜΟΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Express που ονομάζεται DHL4HER! Ένας θεσμός που έχει σκοπό να αναδείξει και να ενδυναμώσει τις γυναίκες της εταιρείας μας, να τις υποστηρίξει με mentoring και coaching αλλά και να ενισχύσει την πρόσληψη νέων γυναικών στον οργανισμό μας. Ευρωπαϊκή πρέσβειρα για τον θεσμό αυτό έχω την τιμή να είμαι εγώ, μια θέση που αποδέχτηκα με πολύ ενθουσιασμό και πάθος αλλά και δέσμευση για αποτελέσματα! Ήδη, έχουμε συμμετάσχει στα βραβεία Women In Sales Awards που λαμβάνουν χώρα στο Λονδίνο με 4 συναδέλφους (από Ισπανία, Βουλγαρία, Γερμανία και Ρωσία) και είμαστε φιναλίστ στον διαγωνισμό της Ευρώπης, ενώ περιμένουμε την ανακοίνωση των βραβείων στις 5 Δεκεμβρίου! Τα βραβεία αυτά σκοπό έχουν να αναδείξουν τις γυναίκες που ξεχωρίζουν στο δύσκολο και απαιτητικό χώρο των πωλήσεων, όχι μόνο για τα αποτελέσματά τους αλλά και για την υποστήριξη που παρέχουν σε άλλες γυναίκες συναδέλφους τους!

Γενικότερα μας ενδιαφέρει πολύ να επικοινωνήσουμε γυναίκες-πρότυπα που έχουν διακριθεί σε όλα τα τμήμα-

τα στην εταιρεία μας -πολλές φορές αντιμετωπίζοντας ταυτόχρονα δύσκολες προσωπικές προκλήσεις- ώστε να εμπνεύσουν τις νέες συναδέλφους ότι μπορούν να τα καταφέρουν και να διακριθούν και εκείνες! Ειδικά σε έναν σχετικά ανδροκρατούμενο χώρο, όπως είναι ο χώρος των Logistics, έχει σημασία να αισθάνονται και οι γυναίκες ότι είναι ισότιμα «στο παιχνίδι» και ότι θα έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να αναλάβουν διευθυντικές θέσεις με τους άντρες συναδέλφους τους και όχι μόνο στις παραδοσιακές διευθυντικές θέσεις που κατέχουν γυναίκες, όπως είναι το HR και το Customer Service.

Πιστεύω ότι οι εταιρείες έχουν αρχίσει να αναγνωρίζουν ότι όσο πιο διαφορετική είναι η σύνθεση μιας ομάδας, τόσο καλύτερα αποτελέσματα θα έχει, τόσο πιο παραγωγική, τόσο πιο καινοτόμα θα είναι!

Σίγουρα η αναγνώριση αυτή είναι το πρώτο βήμα μόνο, υπάρχει πολύς δρόμος ακόμα αλλά γι' αυτό ακριβώς είμαστε εδώ! Μια εταιρεία σαν τη DHL που έχει βραβευτεί επανειλημμένα για το εργασιακό της περιβάλλον από το Great Place to Work δεν θα μπορούσε άλλωστε παρά να είναι πρωτοπόρος στις προσπάθειες να είναι Great Place to Work For ALL!



● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΟΙ ΗΛΙΚΙΑΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ Η ΠΙΟ ΣΥΧΝΗ ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗΣ

Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας αποτελούν την πιο συχνή μορφή προκατάληψης, όπως καταδεικνύουν τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας αναφορικά με 28 χώρες της Ευρώπης. Αναλυτικότερα, το 51% των συμμετεχόντων στην έρευνα ανησυχεί ότι οι εργοδότες τους προτιμούν τους 20χρονους εργαζόμενους, το 35% δηλώνει ότι έχει υποστεί άδικη μεταχείριση λόγω ηλικίας, το 39% διαμαρτύρεται για έλλειψη σεβασμού και το 29% καταθέτει ότι έχει δεχθεί λεκτικές προσβολές και αποκλεισμό λόγω ηλικίας.

29%

έχει δεχθεί προσβολές και αποκλεισμό λόγω ηλικίας

39%

διαμαρτύρεται για έλλειψη σεβασμού

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΧΑΜΗΛΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΒΕΡΝΟΑΣΦΑΛΕΙΑ

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των ηγετών της αγοράς ασφάλειας από την **451Research**, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε τμήματα ασφάλειας πληροφορικής είναι μικρότερο από αυτό του υπόλοιπου ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, στο 45% των επιχειρήσεων. Ωστόσο, από τους εν λόγω οργανισμούς μόνο το 37% προσφέρει θέσεις εργασίας με σκοπό να προσελκύσει περισσότερες γυναίκες στον κλάδο της κυβερνοασφάλειας. Συγκεκριμένα, παρά τις πρωτοβουλίες ενίσχυσης της διαφορετικότητας, οι γυναίκες αποτελούν το 39% του ανθρώπινου δυναμικού και κατέχουν μόλις το 25% των διοικητικών θέσεων παγκοσμίως. Η κυβερνοασφάλεια, καθώς και η πληροφορική γενικότερα, μπορούν να θεωρηθούν ως ανδροκρατούμενα πεδία. Σύμφωνα με την έρευνα «Κυβερνοασφάλεια μέσα από τα μάτια των CISO's. Προοπτικές για έναν ρόλο», που ανέθεσε η Kaspersky στην 451Research, το 45% των CISOs επιβεβαίωσε ότι οι γυναίκες έχουν ελλιπή εκπροσώπηση στον κλάδο. Εντούτοις, μόλις το 37% αυτών των οργανισμών έχει, ή πρόκειται να εφαρμόσει οποιαδήποτε επίσημη διαδικασία που να στοχεύει στην προσέλκυση περισσότερων γυναικών στο τμήμα ασφάλειάς τους. Η πιο δημοφιλής προσέγγιση για την προσέλκυση γυναικών είναι η εκπαίδευση εκείνων που έχουν IT background (80%). Ειδικότερα, οι μισοί σχεδόν από τους ερωτηθέντες δηλώνουν ότι τώρα παρέχουν ή πρόκειται να παράσχουν εκπαιδευτικά προγράμματα που απευθύνονται σε φοιτήτριες (42%) ή είναι έτοιμοι να εκπαιδεύσουν υποψήφιας με ελάχιστα ή καθόλου προσόντα (40%). Μόνο, όμως, το 22% προσλαμβάνει γυναίκες υποψήφιας από άλλα τμήματα εντός των οργανισμών τους. Το υπόλοιπο (63%) δήλωσε ότι αναζητά πλήρως καταρτισμένους ειδικούς, χωρίς να έχει καμία σημασία το φύλο. Επιπροσθέτως, η έρευνα διαπίστωσε ότι οι άνδρες κατέχουν περισσότερες ηγετικές θέσεις στον τομέα ασφάλειας της πληροφορικής σε σύγκριση με τις γυναίκες, αφού μόνο το ένα πέμπτο (23%) των συμμετεχόντων, δήλωσαν ότι είναι γυναίκες. Παρόλα αυτά, η ανάληψη του ρόλου υποδηλώνει ότι ο αριθμός των γυναικών στην ασφάλεια αυξάνεται, μιας και το 20% των γυναικών που απάντησαν, έχει αναλάβει τη θέση του ως ηγέτης στην ασφάλεια του τομέα της πληροφορικής τα τελευταία δύο χρόνια, διπλάσιος δηλαδή αριθμός σε σύγκριση με τον αριθμό των ανδρών (10%) στην αντίστοιχη θέση.



● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΕΥΡΩΒΑΡΟΜΕΤΡΟ 2019: ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΧΗ ΤΩΝ LGBTI ΑΤΟΜΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Στοιχεία για την αποδοχή των LGBTI ατόμων στον εργασιακό χώρο παρέχει το Ευρωβαρόμετρο του 2019 για τις διακρίσεις. Συγκεκριμένα, άνετα με την ύπαρξη gay, lesbian ή bisexual ατόμου στον χώρο εργασίας, με το οποίο θα είχαν καθημερινή αλληλεπίδραση θα ένιωθε το 56% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα, με τα υψηλότερα ποσοστά να συναντώνται στην Ολλανδία (96%) και στην Σουηδία (94%) και τα χαμηλότερα σε Βουλγαρία (27%) και Ρουμανία (36%), όταν για την Ευρώπη των 28 το ποσοστό κυμαίνεται στο 72%. Αντίστοιχα, αναφορικά με ένα transgender άτομο, το ποσοστό για την Ελλάδα διαμορφώνεται στο 45%, όταν στην Ευρώπη των 28 είναι 65%. Και στην συγκεκριμένη περίπτωση, τα υψηλότερα ποσοστά εντοπίζονται στις Ολλανδία (92%) και Σουηδία (90%), με τα χαμηλότερα να καταγράφονται σε Βουλγαρία (24%) και Ουγγαρία (33%). Τέλος, σε σχέση με ένα intersex άτομο, το 44% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα δήλωσε ότι θα ένιωθε άνετα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την Ευρώπη των 28 να είναι στο 66% και τις υψηλότερες τιμές να παρουσιάζονται σε Ολλανδία (91%) και Ηνωμένο Βασίλειο (89%), με τις Βουλγαρία και Ουγγαρία να βρίσκονται και πάλι στην τελευταία (26%) και προτελευταία (33%) θέση αντίστοιχα.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΥΝΟΕΙ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΕΙ ΤΗΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Η Έλενα Παπαδοπούλου, Chief Human Resources Officer στον Όμιλο ΟΤΕ, μιλάει για τους στρατηγικούς στόχους και τη δέσμευση του Ομίλου για τη δημιουργία ενός κόσμου καλύτερου για όλους και αναλύει τον τρόπο που συνδέονται με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον.


Diversity Charter Greece: Για ποιους λόγους αποφασίσατε να αποτελέσετε ιδρυτικό μέλος του Greek Diversity Charter;

Έλενα Παπαδοπούλου: Η «Χάρτα Διαφορετικότητας», αποτελεί μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και βασικός της στόχος είναι να λειτουργήσει ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Για εμάς, αυτός ήταν και ο βασικότερος λόγος για τον οποίο αποφασίσαμε να αποτελέσουμε ιδρυτικό μέλος του Greek Diversity Charter. Οι στρατηγικοί στόχοι και η δέσμευση του Ομίλου ΟΤΕ για τη δημιουργία ενός κόσμου καλύτερου για όλους, συνδέονται άμεσα με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον.

DCG: Πόσο σημαντική είναι η ενσωμάτωση του Diversity στην στρατηγική ενός οργανισμού;

Ε.Π.: Πέρα από την ηθική υποχρέωση που έχουμε για την ενίσχυση της διαφορετικότητας και την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών προς όλους, η ενσωμάτωση του Diversity στη στρατηγική ενός οργανισμού είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς είναι ο παράγοντας εκείνος που μας φέρνει πιο κοντά στον πελάτη, μιας και οι ανάγκες του είναι και οι ίδιες diverse.

Στον χώρο των επιχειρήσεων, έχουμε ανάγκη από τις ικανότητες και το δυναμικό

όλων, καθώς η διαφορετικότητα ευνοεί και ενισχύει την καινοτομία. Τα πλεονεκτήματα από την συνεργασία ανθρώπων διαφορετικού φύλου, ηλικίας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού, και ο συνδυασμός των ταλέντων τους, οδηγεί σε καλύτερα εταιρικά αποτελέσματα.

DCG: Ποιος ο ρόλος της ηγεσίας στην υλοποίηση των απαιτούμενων ενεργειών;

Ε.Π.: Πέρα από τη στοχευμένη προσέγγιση που πρέπει να γίνει, ξεκινώντας από την κοινωνία, την παιδεία και την οικογένεια, είναι και ευθύνη των εταιρειών να αναπτύξουν μια κουλτούρα που να αποδέχεται όλες τις διαφορετικές ομάδες, ισότιμα (inclusive culture), υιοθετώντας πρωτοβουλίες που προωθούν την πολυφωνία στον εργασιακό χώρο. Καθοριστικό ρόλο εδώ καλείται να παίξει το top management, όπου επιδεικνύοντας δέσμευση και συνέπεια μεταξύ λόγων και έργων, λειτουργεί ως πρότυπο και συμβάλει στη διάχυση της κουλτούρας σε όλη την εταιρεία.

Στον Όμιλο ΟΤΕ πιστεύουμε στο diversity ως βασικό growth driver και το επιδιώκουμε με πολλές δράσεις:

- Ήδη από τη διαδικασία της πρόσληψης, διασφαλίζουμε ότι θα έχουμε ένα diverse pool υποψηφίων.
- Για όλο το top management προβλέπεται unconscious bias digital training.
- Με συστηματικό τρόπο παρακολουθούμε τα στοιχεία αμοιβών ώστε να εξαλείψουμε τις μισθολογικές ανισότητες.
- Και βέβαια, δίνουμε ίσες ευκαιρίες τόσο στην επαγγελματική εξέλιξη, όσο και στην ανάδειξη σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις.

DCG: Τι σημαίνει, πρακτικά, για τον Όμιλο ΟΤΕ η διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος με σεβασμό στη διαφορετικότητα;

Ε.Π.: Στον Όμιλο ΟΤΕ, η κουλτούρα συμμετοχής και η απουσία διακρίσεων και αποκλεισμών αποτελούν θεμελιώδεις αρχές της λειτουργίας του Ομίλου, όπως ορίζεται από τον Κώδικα Δεοντολογίας και την Κοινωνική Χάρτα του Ομίλου.

Στην πράξη, έχουμε σχεδιάσει και υλοποιήσει πολλά σχετικά προγράμματα και δράσεις:

- Δίνουμε τη δυνατότητα χρήσης της άδειας για τη φροντίδα των παιδιών και την προστασία της οικογένειας σε άντρες και σε γυναίκες, χωρίς να γίνεται διάκριση βάσει φύλου. Ήδη περίπου 300 άντρες εργαζόμενοι της εταιρείας μας έχουν κάνει χρήση της συγκεκριμένης άδειας.
- Έχουμε επενδύσει σε digital learning platforms (όπως είναι το percipio και το coursera), παρέχοντας ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στη γνώση στους εργαζόμενους μας, προκειμένου να αποκτήσουν όλοι, ανεξαρτήτως ηλικίας, τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται στη νέα ψηφιακή εποχή.
- Και βέβαια, επενδύουμε συστηματικά σε δράσεις για την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων και την εκπαίδευση των νέων, όπως είναι η παραγωγή της ταινίας Robogirl, που αποσκοπεί στο να εξοικειώσει τόσο τα αγόρια, όσο και τα κορίτσια με το STEM, καθώς και η στρατηγική μας συνεργασία με τον οργανισμό WRO Hellas για την εκπαιδευτική ρομποτική.

DCG: Τι ενέργειες σκοπεύετε να πραγματοποιήσετε εσωτερικά στο αμέσως επόμενο διάστημα;

Ε.Π.: Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, δημιουργεί ανισότητες, κυρίως στις ομάδες εκείνες που δεν είναι εύκολο να αποκτήσουν τις ψηφιακές δεξιότητες που απαιτεί η σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα. Ταυτόχρονα όμως, η δύναμη της τεχνολογίας είναι ο εκδημοκρατισμός της γνώσης. Έτσι λοιπόν, στο αμέσως επόμενο διάστημα, βασικός μας στόχος είναι το upskilling & το re-skilling των ανθρώπων μας με τα digital skills και τις εξειδικευμένες γνώσεις που απαιτεί η ψηφιακή εποχή, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν με επιτυχία στις σύγχρονες απαιτήσεις. Τέλος, σχεδιάζουμε νέες δράσεις για την προώθηση των σπουδών STEM καθώς και ένα Diversity Day, όπου εταιρείες – ιδρυτικά μέλη της Χάρτας στην Ελλάδα – θα έχουν την ευκαιρία να συναντηθούν και να ανταλλάξουν καλές πρακτικές.



Νικόλας Μοσχάτος,
Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων,
Accenture

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη της εταιρείας μας, η κουλτούρα ισότητας στο χώρο εργασίας είναι ένας ισχυρός πολλαπλασιαστής για την καινοτομία και την ανάπτυξη. Συγκεκριμένα, η μελέτη «Getting to Equal 2019», δείχνει ότι η ροπή των εργαζομένων προς την καινοτομία, δηλαδή η προθυμία και η ικανότητά τους να καινοτομούν, είναι έξι φορές υψηλότερη σε εταιρείες με ισχυρή κουλτούρα ισότητας, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες εταιρείες.

Βάσει της έρευνας, όπως είναι αναμενόμενο, το 95% των στελεχών θεωρούν την καινοτομία ως ζωτικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητα και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Στην κατεύθυνση αυτή, η κουλτούρα ισότητας είναι ένας ισχυρός μοχλός που ενισχύει τη νοοτροπία καινοτομίας περισσότερο από άλλους παράγοντες που διαφοροποιούν τους οργανισμούς, όπως ο κλάδος, η χώρα ή τα δημογραφικά στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού. Μάλιστα, μεταξύ των ερωτηθέντων, οι άνθρωποι -ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικής ταυτότητας, ηλικίας και εθνικότητας- δείχνουν μια ισχυρότερη ροπή προς την καινοτομία σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου επικρατεί μια κουλτούρα ισότητας.

Η μελέτη αυτή βασίζεται σε έρευνα περισσότερων από 18.000 εργαζομένων σε 27

ADVERTORIAL

Η ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΙΝΑΙ ΙΣΧΥΡΟΣ ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΑΣΤΗΣ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

χώρες, 150 υψηλόβαθμων στελεχών σε 8 χώρες και ένα μοντέλο που συνδυάζει τα αποτελέσματα της έρευνας των εργαζομένων με τα δημοσιευμένα στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό. Στηρίζεται δε σε πρότερη έρευνα της εταιρείας το 2018, στην οποία εντοπίστηκαν 40 παράγοντες που συμβάλλουν στην καλλιέργεια της κουλτούρας ισότητας, οι οποίοι ομαδοποιήθηκαν σε τρεις βασικές κατηγορίες: Ισχυρή Ηγεσία, Ολοκληρωμένη Δράση και Πλαίσιο Ενδυνάμωσης.

Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το «πλαίσιο ενδυνάμωσης» είναι μακράν η σημαντικότερη κατηγορία για την ενίσχυση της νοοτροπίας καινοτομίας, η οποία αποτελείται από έξι επιμέρους στοιχεία: σκοπός/αποστολή, αυτονομία, πόροι, έμπνευση, συνεργασία και πειραματισμός. Όσο ισχυρότερο είναι το πλαίσιο ενδυνάμωσης στον χώρο εργασίας, τόσο υψηλότερη είναι και η νοοτροπία καινοτομίας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς με έντονη την κουλτούρα ισότητας είναι σχεδόν έξι φορές πιο πιθανό να δηλώσουν ότι τίποτα δεν τους εμποδίζει στο να καινοτομούν.

Ωστόσο, οι οργανισμοί οφείλουν να γεφυρώσουν το σημαντικό χάσμα που αποκάλυψε η έρευνα μεταξύ των υψηλόβαθμων στελεχών και των εργαζομένων. Έτσι, ενώ το 76% των στελεχών παγκοσμίως δήλωσε ότι ενδυναμώνει τους εργαζομένους στο να καινοτομούν, μόνο το 42% των εργαζομένων συμφωνεί. Για παράδειγμα, τα στελέχη φαίνεται να υπερεκτιμούν τη σημασία των οικονομικών απολαβών και να υποτιμούν την αποστολή ενός οργανισμού, ως κίνητρο για την καινοτομία των εργαζομένων. Σε μια κουλτούρα ισότητας όμως, οι ισχυρότεροι παράγοντες που ενισχύουν τη νοοτροπία καινοτομίας περιλαμβάνουν

την εκπαίδευση σε σχετικές δεξιότητες, τις ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και τον σεβασμό στο λεγόμενο work-life balance.

Η διαφορετικότητα (diversity) αποτελεί κρίσιμο παράγοντα

Μολονότι η διαφορετικότητα (π.χ. η ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών στην ιεραρχία ή η εξίσωση ανδρών και γυναικών) επηρεάζει σημαντικά από μόνη της τη νοοτροπία καινοτομίας, η κουλτούρα ισότητας είναι ο ουσιαστικός πολλαπλασιαστής που βοηθά τους οργανισμούς στο να μεγιστοποιήσουν την καινοτομία. Η έρευνα διαπίστωσε ότι η νοοτροπία καινοτομίας είναι 11 φορές ισχυρότερη όταν η διαφορετικότητα συνδυάζεται με μια κουλτούρα ισότητας, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες εταιρείες.

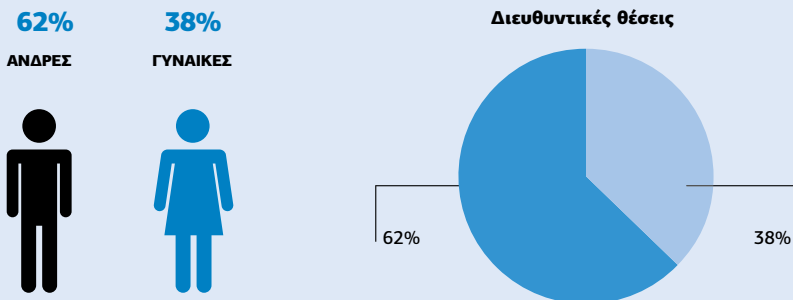
Η δική μας εμπειρία

Ως ελληνικό γραφείο, σε απόλυτη ευθυγράμμιση με τα συμπεράσματα της μελέτης, έχουμε θέσει σε προτεραιότητα και διαρκώς ενισχύουμε δράσεις που σχετίζονται με το λεγόμενο Inclusion & Diversity, εστιάζοντας σε τρεις πυλώνες: Ισότητα Φύλων, ΛΟΑΤΚΙ & Άτομα με Αναπηρία. Παράλληλα, έχουμε ξεκινήσει πρωτοβουλίες όπως το Accenture Greece Academy για την διαρκή εκπαίδευση των ανθρώπων μας και το «Work from Home» για ευελιξία στην εργασία, καθώς και ενδυνάμωση του work-life balance, παρατηρώντας ήδη απτά αποτελέσματα σε επίπεδο καινοτομίας, ανάπτυξης και ικανοποίησης των εργαζομένων μας.


[accenture.com/gettingtoequal](https://www.accenture.com/gettingtoequal)

ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ MANAGER

Την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, αλλά και θέσεις manager, καταδεικνύει η έρευνα των **McKinsey** και **LeanIn**. Συγκεκριμένα, βάσει των πορισμάτων της συγκεκριμένης έρευνας, για κάθε εκατό άντρες που προάγονται σε θέση manager, ο αντίστοιχος αριθμός γυναικών είναι μόλις 79, ενώ αναφορικά με τις διευθυντικές θέσεις, αυτές φαίνεται να κατέχονται από το 62% των ανδρών και μόλις το 38% των γυναικών. Ειδικότερα, ξεκινώντας από το επίπεδο του manager, υπάρχουν σημαντικά λιγότερες γυναίκες υποψήφιες για προαγωγή και σημαντικά λιγότερες γυναίκες με το απαιτούμενο επίπεδο εμπειρίας για προσλήψεις εκτός εταιρείας. Επιπλέον, η έρευνα δείχνει ότι αν οι εταιρείες συνεχίσουν να προσλαμβάνουν και να προάγουν γυναίκες σε θέσεις manager με τους τρέχοντες ρυθμούς, ο αριθμός των γυναικών στο management θα αυξηθεί μόλις κατά 1% τα επόμενα δέκα χρόνια. Αντιθέτως, αν οι εταιρείες αρχίσουν να προσλαμβάνουν και να προάγουν άντρες και γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ίδια ποσοστά, τότε μέσα στα επόμενα δέκα χρόνια θα προσεγγιστεί η ισότητα στο management, με το 48% να είναι γυναίκες και το 52% άντρες. Επισημαίνεται, τέλος, ότι σε αντίθεση με τα όσα υποστηρίζουν οι εταιρείες για τη δέσμευσή τους να αντιμετωπίσουν το ζήτημα, μόλις το 50% των εργαζομένων πιστεύει ότι η εταιρεία τους βλέπει το θέμα ως επιχειρηματική προτεραιότητα και ότι προβαίνει σε αποτελεσματικές δράσεις.



EVENTS

ADVANCING LGBTI EQUALITY IN THE EU: FROM 2020 AND BEYOND



Πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες, στο τέλος Σεπτεμβρίου, παρουσία του Diversity Charter Greece, το υψηλού επιπέδου Συνέδριο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο οποίο παρουσιάστηκαν όλες οι δράσεις που έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια, αυτές που πρόκειται να πραγματοποιηθούν, αλλά

και οι τάσεις και οι απόψεις του κοινού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αναφορικά με την προώθηση της ισότητας για την κοινότητα των LGBTI. Επισημαίνεται ότι –με βάση το Ευροβαρόμετρο και τα στοιχεία που παρέχει– η χώρα μας έχει μία πολύ θετική διάθεση, αντιμετώπιση και προοπτική προς τη σωστή κατεύθυνση.



DIVERSITY CHARTER GREECE COCA COLA HELLAS

Τη «Χάρτα Διαφορετικότητας» αγκάλιασε και η Coca Cola Hellas, πρόσφατα. Στη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε και στην οποία συμμετείχαν στελέχη από το υψηλό management της εταιρείας, συζητήθηκαν προοπτικές περαιτέρω συνεργασίας και ανάδειξης του θέματος της Διαφορετικότητας αλλά και της Ένταξης. Στο προσεχές μέλλον θα υπάρξουν, σίγουρα, ακόμα πιο θετικές εξελίξεις σε αυτή την κατεύθυνση.



EVENTS

1ST ANNUAL CONFERENCE OF LITHUANIAN DIVERSITY CHARTER

«TAKING BEST OUT OF DIVERSITY» ήταν ο τίτλος του 1ου Ετήσιου Συνεδρίου του Diversity Charter της Λιθουανίας, που πραγματοποιήθηκε στις 19 Σεπτεμβρίου. Στο εν λόγω συνέδριο δόθηκε έμφαση στην εξέχουσα σημασία της ενσωμάτωσης πρακτικών diversity στη λειτουργία μίας επιχείρησης. Σημειώνεται ότι το Diversity Charter Greece έδωσε το «παρών», παρουσιάζοντας την ελληνική εκδοχή της Χάρτας Διαφορετικότητας.

● DIVERSITY CHARTER GREECE

HR IN ACTION


Η Χάρτα Διαφορετικότητας συμμετείχε στο Συνέδριο HR in Action, στο πιο αναγνωρισμένο συνέδριο για HR στελέχη επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, η Νομική Σύμβουλος του ΚΕΑΝ, Λίνα Δικαιάκου, απεύθυνε και ρετιισμό στους συμμετέχοντες και ενημέρωσε για τη Χάρτα Διαφορετικότητας στις ελληνι-

κές επιχειρήσεις, παρέχοντας παράλληλα σημαντικά στοιχεία για τα οφέλη από την υιοθέτηση των πρακτικών diversity.

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ

DIVERSITY TRAINING

Ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης (Diversity Training) σχεδίασε το ΚΕΑΝ και οι εξειδικευμένοι σε θέματα Diversity και Εκπαίδευσης συνεργάτες του. Συγκεκριμένα, το εν λόγω πρόγραμμα στηρίζεται στο πλήρες εκπαιδευτικό υλικό και τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως παρουσιάστηκαν τον Σεπτέμβριο σε ειδικό διήμερο training seminar στη Λιθουανία και στο οποίο έχουν εκπαιδευτεί τα στελέχη του Οργανισμού. Επισημαίνεται ότι το πρόγραμμα, τη δεδομένη χρονική περίοδο, απευθύνεται σε υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων και είναι κυρίως βιωματικό /δι-αδραστικό με τμήματα θεωρίας, τα οποία λειτουργούν υποστηρικτικά στις διάφορες δράσεις του.

● DIVERSITY CHARTER GREECE

ICTS HELLAS


Σε ένα ευχάριστο και φιλικό κλίμα πραγματοποιήθηκε η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας από τον εκτελεστικό διευθυντή της ICTS Hellas. Ειδικότερα, ο Πρόεδρος του ΚΕΑΝ Σταύρος Μηλιώνης, η Νομική Σύμβουλος Λίνα Δικαιάκου, καθώς και στελέχη του Οργανισμού ξεναγήθηκαν στους χώρους της εταιρείας, ενημερώθηκαν από τους εκπροσώπους της για τις πολιτικές diversity που ακολουθούν και αντάλλαξαν απόψεις για μελλοντικές κινήσεις και πρακτικές διαχείρισης της Διαφορετικότητας.



● DIVERSITY CHARTER GREECE

ROCHE HELLAS

Ο Πρόεδρος του ΚΕΑΝ, Σταύρος Μηλιώνης, παρουσίασε την Χάρτα Διαφορετικότητας στην Roche Hellas, στο πλαίσιο της προγραμματισμένης εβδομάδας «Diversity & Inclusion» της εταιρείας. Στη συνέχεια, ακολούθησε δημιουργική συζήτηση για θέματα Diversity μεταξύ των στελεχών της εταιρείας και των μελών του ΚΕΑΝ.

DIVERSITY CHARTER GREECE

Founded by



Funded by





Πρόεδρος ΚΕΑΝ: Σταύρος Μηλιώνης,
E: smilionis@kean.gr
Υπεύθυνη Επικοινωνίας ΚΕΑΝ:
Κατερίνα Ψύχα, E: katerina@kean.gr



Στοιχεία επικοινωνίας:
T: 210 2692880 , F: 210 2692881
Δ: Πατρόκλου 57, 131 22 -Ίλιον, Αθήνα
www.kean.gr

Αρχισυντάκτρια: Αντωνία Κατσουλιέρη, (εσωτ. 321),
E: akatsoulieri@boussias.com
Σύνταξη: Χριστόφορος Παυλάκης, (εσωτ. 150),
E: chpavilakis@boussias.com
Advertising Manager: Λήδα Πλατή, (εσωτ. 271),
E: lplati@boussias.com
Art Director: Γιώργος Τριχιάς
Σελιδοποίηση: Γιώτα Χειλάκου



Στοιχεία επικοινωνίας: T: 210 6617777 , F: 210 6617778
Δ: Κλεισθένους 338 Γέρακας, 153 44 Γέρακας
www.boussias.com

Εκδότης: Μιχάλης Μπούσιος
Σύμβουλος Έκδοσης: Κυριάκος Μπούσιος
Διεύθυνση Εκδόσεων: Αντωνία Κατσουλιέρη
Διεύθυνση Συνεδρίων & Βραβείων:
Νικόλας Κονδάκης

Find us on

