



● ΗΓΕΣΙΑ

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

● EVENTS

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ



Πλησιάζει ένας χρόνος από την επίσημη πρώτη υπογραφή της «Χάρτας Διαφορετικότητας» στη χώρα μας, που, ουσιαστικά, ήταν και η πρώτη ενημέρωση των ελληνικών επιχειρήσεων για την ύπαρξή της, αλλά και για τη δυνατότητα να συμμετάσχουν σε αυτή την πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με στόχο την προστασία της Διαφορετικότητας και την ενσωμάτωση διαφορετικών στελεχών στον επαγγελματικό χώρο, με ίσες ευκαιρίες. Τα αποτελέσματα μόνο αισιόδοξα

μπορούν να θεωρηθούν και αυτό μας κάνει ιδιαίτερα υπερήφανους. Η προσπάθεια μας για την υιοθέτηση και την υπογραφή της «Χάρτας Διαφορετικότητας» από τις ελληνικές επιχειρήσεις ανέπτυξε από την αρχή μία μεγάλη δυναμική, ενώ είχαμε, και εξακολουθούμε να έχουμε, τη χαρά να συναντούμε επιχειρήσεις από όλους τους χώρους και όλων των μεγεθών, οι οποίες «αγκαλιάζουν» τη Χάρτα και είναι έτοιμες να δεσμευτούν στους όρους που περιλαμβάνει, στην καθημερινή πρακτική τους. Ουσιαστικά, η «Χάρτα Διαφορετικότητας» αποτελεί μία αυτοδέσμευση, μία ηθική δέσμευση των εταιρειών, για την προώθηση της ισότητας των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικών ή άλλων προτιμήσεων. Η ευχάριστη έκπληξη είναι ότι, το τελευταίο διάστημα, πολλές ελληνικές επιχειρήσεις μας προσεγγίζουν και δηλώνουν τη διάθεσή τους, όχι μόνο να υπογράψουν τη «Χάρτα Διαφορετικότητας», αλλά και να αναπτύξουν ή / και να επεκτείνουν τη δράση τους με ενεργό ρόλο και ουσιαστικές πολιτικές στο χώρο της Διαφορετικότητας και της Ένταξης. Η απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να ανακηρύξει, για πρώτη φορά, τον Μάιο ως τον ευρωπαϊκό μήνα Διαφορετικότητας έρχεται να δώσει μία επιπλέον ώθηση στο έργο όλων μας! Σε αυτό τον στόχο εργαζόμαστε και είμαστε σίγουροι ότι όλοι μαζί θα έχουμε έναν ολάνθιστο και πολύχρωμο Μάιο, που θα αναδείξουμε το σύγχρονο «πρόσωπο» των ελληνικών επιχειρήσεων και θα διακριθούμε εντός, αλλά και εκτός των ελληνικών συνόρων! Συνεχίζουμε δυναμικά, σπάμε στερεότυπα, διαδίδουμε το μήνυμα ότι η Διαφορετικότητα είναι πλεονέκτημα, η Διαφορετικότητα είναι Ζωή!

Σταύρος Μπλιώνης, Ιδρυτής και Πρόεδρος του KEAN & Diversity Charter Ελλάδος

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ: ΙΔΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Η Φινλανδία ανακοίνωσε πως θα προσφέρει σε άνδρες και γυναίκες την ίδια διάρκεια γονικής άδειας, καθώς και παράταση της συνολικής άδειας για το σκοπό αυτό από 11,5 μήνες σε κάτι περισσότερο από 14 μήνες. Συγκεκριμένα, η φινλανδική κυβέρνηση, η οποία βρίσκεται στην εξουσία από τον περασμένο Δεκέμβριο, δήλωσε ότι και οι δύο γονείς θα λάβουν άδεια μετ' αποδοχών 164 ημερών, δηλαδή περίπου 6,6 μηνών. Επίσης, οι έγκυες γυναίκες θα λάβουν επιπλέον μήνα για την ποσόστωση αυτή, ενώ οι μονογονεϊκές οικογένειες θα μπορούν να χρησιμοποιούν το συνολικό επίδομα που προσφέρεται και για τους δύο γονείς. Τέλος, οι γονείς θα μπορούν να κρατήσουν 69 ημέρες για μεταγενέστερη χρήση. Εντούτοις, σημειώνεται ότι η κυβέρνηση της Φινλανδίας τόνισε πως οι αλλαγές θα αρχίσουν να ισχύουν το νωρίτερο από το 2021 και ότι η πολιτική αυτή αναπτύσσεται επί του παρόντος από μια επίσημη ομάδα εργασίας.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΤΟ BLACKLISTING ΑΠΟΚΛΕΙΕΙ ΤΗΝ LGBTQ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

Παρόλο που όλο και περισσότερα brands απευθύνονται, πλέον, χωρίς περιστροφές στην LGBTQ κοινότητα, τα μέτρα που λαμβάνονται για το brand safety συχνά αποκλείουν το περιεχόμενο που την αφορά, αναπαράγοντας προκαταλήψεις, με το keyword blacklisting, εργαλείο που χρησιμοποιείται ευρέως από τους marketers, να συμβάλλει σε αυτή την περιθωριοποίηση. Ειδικότερα, σύμφωνα με την πρώτη σχετική έρευνα από την **CHEQ**, σχεδόν τα τρία τέταρτα (73%) ουδέτερων ή θετικών LGBTQ διαδικτυακών ειδήσεων σηματοδοτούνται ως επικίνδυνες από τις μαύρες λίστες, οι οποίες, σύμφωνα με την εταιρεία, περιλαμβάνουν λέξεις όπως «θάνατος», «ρατσισμός», «σεξ» και «τραυματισμός», κρίνουν όμως ακατάλληλες και λέξεις όπως «λεσβίες», «αμφιφυλόφυλοι» και «drag queens». Όπως προέκυψε από τη μελέτη, «ασφαλή» άρθρα σε LGBTQ ειδησιογραφικά sites, όπως τα Pink News, Gay Star News και Advocate, κρίθηκαν στη συντριπτική τους πλειοψηφία ως «επικίνδυνα» για τα brands, στερώντας τα κατά συνέπεια από διεισδυτικά έσοδα. «*Θα συνεχίσουμε να βλέπουμε τις φωνές των μειονοτήτων να αποκλείονται από τα media αν οι διαφημιζόμενοι δεν αποφασίσουν συνειδητά πώς να διαχειριστούν το budget τους*» σχολίασε ο LGBTQ ακτιβιστής **Jerry Daykin**, ο οποίος είναι επίσης EMEA Media Director της **GSK** και πράγματι πολλά LGBTQ sites αναγκάστηκαν να κλείσουν τους τελευταίους μήνες. Εντούτοις, brand safety και inclusion δεν είναι απαραίτητα αλληλοαποκλειόμενα. Συνεπώς, τεχνικές AI και προηγμένες τεχνολογίες μπορούν να συμβάλλουν στην ασφάλεια της μάρκας χωρίς στερεοτυπικούς αποκλεισμούς.

ΕΡΓΑ ΖΟ ΜΑ ΣΤΕ // #prostokalytero

Καριέρα και εξέλιξη
χωρίς διακρίσεις.
Κάθε μέρα εργαζόμαστε
όλοι μαζί **#prostokalytero**
για ένα περιβάλλον ίσων
ευκαιριών.





Γιώργος Παρτσακουλάκης,
 HR Director,
 Παπαστράτος

**Diversity Charter Greece:
 Ποιες είναι οι πρακτικές
 που εφαρμόζετε ως εταιρεία
 για την ενσωμάτωση του
 Diversity & Inclusion;**

Γιώργος Παρτσακουλάκης: Το Diversity δεν είναι μόδα αλλά στάση ζωής. Στην Παπαστράτος φροντίζουμε να το αποδεικνύουμε έμπρακτα, υλοποιώντας μία ολιστική στρατηγική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μας, ακολουθώντας τις πρακτικές της μητρικής εταιρείας, Philip Morris International και κουβαλώντας το πολυετές DNA της Παπαστράτος, το οποίο παραδοσιακά θέτει στο επίκεντρο τον άνθρωπο. Η προσπάθεια που καταβάλουμε αναγνωρίζεται και επίσημα καθώς είμαστε ο πρώτος εργοδότης στην Ελλάδα που απέκτησε πέρυσι την πιστοποίηση Equal Salary, ως εργοδότης που εξασφαλίζει ίσες αμοιβές και ευκαιρίες ανεξάρτητα φύλου, την οποία επικαιροποιήσαμε και για το 2020.

Καθημερινά δημιουργούμε ένα εργασιακό περιβάλλον με ίσες ευκαιρίες, σε όλα τα επίπεδα και χωρίς διακρίσεις, με πολιτικές που αποκλείουν τις διακρίσεις βάσει φύλου μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και διασφαλίζουν μισθολογική ισότητα για την παροχή ίδιας εργασίας, ενώ παρακολουθούμε τους δείκτες και θέτουμε νέους στόχους σχετικά με τον

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΕ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ

Ο Γιώργος Παρτσακουλάκης, HR Director της Παπαστράτος, μιλά για τις πρακτικές της εταιρείας σχετικά με το Diversity & Inclusion, τις μελλοντικές της ενέργειες και την πιστοποίηση Equal Salary.

αριθμό αντρών και γυναικών σε διευθυντικές θέσεις.

DCG: Τι σημαίνει για εσάς η πιστοποίηση σας ως εργοδότης ίσων ευκαιριών και ίσων αμοιβών;

Γ.Π.: Η πιστοποίηση Equal Salary αντικατοπτρίζει την υψηλού επιπέδου εργασιακή και εταιρική φιλοσοφία μας, αφού έρχεται ως αποτέλεσμα της εξαιρετικής δυναμικής που παρουσιάζει η Παπαστράτος ως εργοδότης, υλοποιώντας με συνέπεια πολιτικές που προωθούν τη διαφορετικότητα και σχεδιάζοντας διαρκώς προγράμματα επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης για τους ανθρώπους της. Στην Παπαστράτος μπορούμε να δηλώνουμε ικανοποιημένοι, καθώς επιβεβαιώνεται στην πράξη ότι εργαζόμαστε επί της ουσίας #prostokalytero. Σε κάθε περίπτωση, εκτός από το αίσθημα υπερφάνειας και ικανοποίησης, κάθε επιβράβευση αποτελεί και μία νέα δέσμευση, ότι δεν επαναπαυόμαστε στις δάφνες μας. Είμαστε εδώ για να συνεχίσουμε να προσπαθούμε και να βελτιωνόμαστε, προσπαθώντας να δημιουργήσουμε ένα εργασιακό περιβάλλον, όπως ονειρευόμαστε την κοινωνία που θέλουμε να ζούμε. Και αυτό διότι ο σεβασμός στη διαφορετικότητα δεν είναι σημείο των καιρών, αλλά μία φιλοσοφία που οφείλουμε να την καλλιεργήσουμε τόσο ο καθένας μας ξεχωριστά όσο και όλοι μαζί.

DCG: Ποιες ενέργειες σκοπεύετε να ακολουθήσετε στο μέλλον;

Γ.Π.: Η συνεχής προσέλκυση νέων ταλέντων, το πολύ χαμηλό turnover και η εξαιρετική εικόνα που παρουσιάζουμε εντός ελληνικής αγοράς αποδεικνύουν έμπρακτα τα οφέλη που προκύπτουν μέσα από αυτό το πλέγμα αρχών και πρακτικών. Πριν ζητήσουμε από τους άλλους να αλλάξουν, πρώτοι εμείς αλλάζουμε #prostokalytero. Για τον λόγο αυτό, θέτουμε συγκεκριμένους ετήσιους και μακροπρόθεσμους στόχους για την εκπροσώπηση των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της οργάνωσης (Gender Balance), φροντίζουμε να τηρείται η ισορροπία φύλων στους υποψηφίους για κάθε νέα θέση (Gender Balanced Hiring Lists) και ελέγχουμε με αυστηρά κριτήρια τη διαδικασία αξιολόγησης, σιγουρεύοντας ότι τα κριτήρια είναι η απόδοση και η συμπεριφορά (Unbiased Performance Management). Επίσης, σχεδιάζουμε προγράμματα ανάπτυξης, παρακολουθώντας διαρκώς την ανέλιξη των ταλέντων μας, με γνώμονα την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών εργαζομένων μας (Conscious Talent Management & Workforce Planning), υλοποιούμε προγράμματα ενημέρωσης και διοργανώνουμε συζητήσεις για αντιμετώπιση των προκαταλήψεων (Unconscious Bias), ενώ γίναμε ιδρυτικό μέλος της Χάρτας Διαφορετικότητας για να εκφράσουμε έμπρακτα τη δέσμευσή μας για το παρόν, αλλά και το μέλλον. Ωστόσο, αναγνωρίζουμε ότι όσα βήματα και αν έχουμε κάνει, υπάρχει ακόμη δρόμος μπροστά μας μέχρι το Diversity & Inclusion να γίνει καθημερινότητα. Μπορεί να κατακτούμε συνεχώς μικρές κορυφές, αλλά οφείλουμε να συνεχίσουμε μέχρι η αποδοχή της διαφορετικότητας να καταστεί πραγματικότητα.

● ΗΓΕΣΙΑ

EUROSTAT: ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΜΕ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ MANAGERS ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το 37% των managers των εταιρειών στις χώρες της Ε.Ε. το 2019 ήταν γυναίκες. Αναλυτικότερα, από τους 6,7 εκατομμύρια managers των χωρών της ΕΕ το 2019, το 63% (4,3 εκατομμύρια) ήταν άνδρες και το 37% (2,5 εκατομμύρια) ήταν γυναίκες, ενώ η Λετονία αποτελεί τη μοναδική χώρα στην οποία ο αριθμός των γυναικών managers (53%) ήταν μεγαλύτερος από αυτός των ανδρών, με τις Βουλγαρία (49%), Πολωνία (48%) και Εσθονία (46%) να ακολουθούν, ενώ η Ελλάδα βρίσκεται κάπου στη μέση της λίστας (32%). Αντιθέτως, τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών managers καταγράφονται στην Κύπρο (19%), στο Λουξεμβούργο (23%) και στην Δανία (27%). Αναφορικά με τα υψηλόβαθμα στελέχη το 2019, οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 18%, με το ποσοστό για την χώρα μας να είναι το ίδιο με τον συγκεκριμένο ευρωπαϊκό μέσο όρο, ενώ οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 28% των board members, όταν στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό διαμορφώνεται στο 10%.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

DELOITTE



Η Deloitte αποτέλεσε την πιο πρόσφατη προσθήκη στο Diversity Charter Greece, με την εταιρεία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών να επιλέγει να γίνει μέλος του μεγάλου δικτύου των εταιρειών που υιοθετούν τη «Χάρτα Διαφορετικότητας». Ο **Δημήτρης Κουσόπουλος**, CEO της Deloitte, υπέγραψε τη Χάρτα σε μία συνάντηση, όπου έγινε ανταλλαγή απόψεων για τις δράσεις και τις καλές πρακτικές ενσωμάτωσης διαφορετικών στελεχών στον επαγγελματικό χώρο.



Μία «διαφορετική» εμπειρία για όλους

Η Barilla Hellas, όλα αυτά τα χρόνια, εργάζεται με συνέπεια για να εφαρμόσει στην πράξη την δέσμευσή της, για ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται και ενσωματώνει την διαφορετικότητα και προάγει την κουλτούρα της ισότητας, του αλληλοσεβασμού και της δίκαιης μεταχείρισης.

Το Employee Resource Group "Armonia" είναι η φωνή των εργαζομένων από το 2018 και αποτελεί την ουσιαστική συνεισφορά τους προς αυτόν τον σκοπό, καθώς η ομάδα αυτή υλοποιεί δράσεις που γεφυρώνουν το χάσμα της ανισότητας, συμβάλλοντας στην αποδοχή της διαφορετικότητας όχι μόνο εντός της εταιρείας μας αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Γιατί όλοι έχουμε δικαίωμα:

- στη Διαφορετικότητα
- στη Σκέψη
- στη Ισότητα
- στη Φροντίδα
- στο Χαμόγελο
- στην Αρμονία

Βασικός πυλώνας των δράσεών τους είναι το πρόγραμμα «**Αγοραστική Εμπειρία για όλους**», με τη συνεργασία της Blacklight, μέσα από το οποίο πραγματοποιούνται εκπαιδευσεις υπαλλήλων στην εξυπηρέτηση καταναλωτών με αναπηρίες, σε ένα ευρύ δίκτυο καταστημάτων λιανικής πώλησης. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα έχει αγκαλιαστεί από τους υπαλλήλους και τους συνεργάτες της Barilla Hellas, και θα συνεχίσει να υλοποιείται με μεγαλύτερη συχνότητα και έκταση το επόμενο χρονικό διάστημα.



Βασίλης Χουλιάρης
HR Senior Manager Eastern Europe
Ηλίας Σταθακόπουλος
Armonia Team Leader

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΙΣΧΥΡΟΣ ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΑΣΤΗΣ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Ο Νικόλαος Μοσχάτος, Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων της Accenture μιλάει για τα οφέλη που απορρέουν από το Inclusion & Diversity, τον ρόλο που διαδραματίζει η ηγεσία, την κουλτούρα ισότητας στον χώρο εργασίας, αλλά και για τις προτεραιότητες και τις δράσεις της εταιρείας.



Νικόλαος Μοσχάτος,
Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων,
Accenture

Diversity Charter Greece: Πόσο σημαντική είναι η ενσωμάτωση του Diversity στην στρατηγική, αλλά και στην κουλτούρα ενός οργανισμού;

Νικόλαος Μοσχάτος: Η σύγχρονη πολυπολιτισμική και παγκοσμιοποιημένη αγορά απαιτεί βαθιά κατανόηση της ενσωμάτωσης (Inclusion) και της διαφορετικότητας (Diversity), καθώς οι εργαζόμενοι κάθε εταιρείας πρέπει να αντικατοπτρίζουν τους πελάτες που εξυπηρετούν, τους προμηθευτές με τους οποίους συνεργάζονται, αλλά και τις κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιούνται. Οι έρευνες δείχνουν ότι:

- Οι ετερογενείς ομάδες επιλύουν ευκολότερα σύνθετες προκλήσεις και είναι περισσότερο δημιουργικές σε σχέση με τις πιο ομοιογενείς ομάδες, προωθώντας έτσι την καινοτομία.
- Όταν οι άνθρωποι διατηρούν την αυθεντικότητά τους στον εργασιακό τους χώρο, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης και αποδοτικότητας.

- Το 83% των millennials δραστηριοποιείται ενεργά όταν πιστεύει ότι η εταιρεία τους ενθαρρύνει μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς.
- Το 80% των αποφάσεων αγοράς πραγματοποιούνται από γυναίκες.
- Το 78% της κοινότητας των ΛΟΑΤΚΙ+, καθώς επίσης και των φίλων και συγγενών τους, είναι διατεθειμένο να αλλάξει επωνυμίες (brands), ακολουθώντας εταιρείες φιλικές προς την ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα.
- ~15% του παγκόσμιου πληθυσμού ζει με κάποιο είδος αναπηρίας.

Στο πλαίσιο αυτό, ως Accenture, δεσμευόμαστε στην προώθηση της ενσωμάτωσης και της διαφορετικότητας, διασφαλίζοντας σε καθέναν από τους 505.000 συναδέλφους μας σε όλον τον κόσμο «την αίσθηση του ανήκειν». Απόρροια των πρωτοβουλιών μας προς την κατεύθυνση αυτή, έχουμε δει απτά αποτελέσματα σε επίπεδο καινοτομίας, ανάπτυξης και ικανοποίησης των εργαζομένων μας και συνεπώς οικονομικών αποτελεσμάτων.

DCG: Ποιος είναι ο ρόλος της ηγεσίας στην υλοποίηση των ενεργειών που απαιτούνται;

N.M.: Για εμάς στην Accenture, η ηγεσία αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες επιτυχούς υλοποίησης όλων των ενεργειών Inclusion & Diversity (I&D), καθώς θεωρούμε ότι η δέσμευση προς το Inclusion and Diversity οφείλει να πηγάζει και να ξεκινά από αυτήν. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η ηγεσία οφείλει να καθορίζει συγκεκριμένους στόχους, να προωθεί τη διαφάνεια εντός και εκτός οργανισμού, όσον αφορά τους στόχους και την επίτευξή

τους, και φυσικά να τηρεί το λεγόμενο lead by example, ήτοι οι ηγέτες των επιχειρήσεων, σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας, οφείλουν να επιβεβαιώνουν και να ενισχύουν στην καθημερινότητά τους τη διαφορετικότητα, βάσει τόσο των λεγομένων όσο και των πράξεών τους.

DCG: Τι σημαίνει για την Accenture η διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος ισότητας με σεβασμό στη διαφορετικότητα;

N.M.: Η ισότητα στον χώρο εργασίας δεν ήταν ποτέ πιο σχετική και επίκαιρη. Η έρευνά μας δείχνει ότι η ισότητα είναι ένας ισχυρός πολλαπλασιαστής της καινοτομίας και της ανάπτυξης. Προάγει τη δημιουργικότητα και εμπνέει την αίσθηση του ανήκειν. Για αυτό και εμείς ως εταιρεία δεσμευόμαστε να υποστηρίξουμε μια κουλτούρα ισότητας, όπου οι άνθρωποι μας μπορούν να ξεδιπλώσουν τον καλύτερο εαυτό τους, σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Έχουμε αναπτύξει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση όπου με ισχυρή θέληση και ηγεσία, αλλά και απλές και κατανοητές δράσεις, δημιουργούμε ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι μας αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό, έχοντας ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες και σε πόρους και συμβάλλοντας «ανερόχλητοι» στην επιτυχία του οργανισμού.

Στο πλαίσιο αυτό, ως ελληνικό γραφείο, έχουμε θέσει ως προτεραιότητα και διαρκώς ενισχύουμε δράσεις εστιάζοντας σε τρεις πυλώνες: Ισότητα Φύλων, ΛΟΑΤΚΙ+ Κοινότητα και Άτομα με Αναπηρία.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ΤΗΣ Ε.Ε. ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της **Eurostat**, ανδροκρατούμενος παραμένει ο χώρος της επιστήμης, και ειδικότερα των επιστημών της Πληροφορικής, τόσο στην Ελλάδα, όσο και πανευρωπαϊκά, αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Αναλυτικότερα, από τα 15 εκατ. των επιστημόνων και των μηχανικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (στοιχεία 2018), το 59% ήταν άνδρες και το 41% γυναίκες. Όσον αφορά τις ελληνικές επιδόσεις, αυτές βρίσκονται κάτω του μέσου Κοινοτικού όρου, με την Ελλάδα να κατατάσσεται στην 19η θέση μεταξύ των 27 κρατών - μελών της Ε.Ε. αναφορικά με την αναλογία των γυναικών στον επιστημονικό κλάδο, ενώ, σε παγκόσμιο επίπεδο, λιγότερο από το 30% των επιστημόνων είναι γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα, το 39% των επιστημόνων και μηχανικών στην Ελλάδα είναι γυναίκες, με το ποσοστό των ανδρών να ανέρχεται στο 61%, ενώ οι επιδόσεις της χώρας μας βρίσκονται σε επίπεδα πολύ κοντινά με αυτά της Γαλλίας και της Τσεχίας. Εντούτοις, η Ελλάδα εμφανίζει καλύτερη εικόνα όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα πεδία STEM (Science, Technology, Maths) σε σχέση με χώρες, όπως η Ολλανδία, η Ιταλία και η Γερμανία. Επιπλέον, πανευρωπαϊκά, στη μεταποίηση εμφανίζονται ποσοστά 79% για τους άνδρες και 21% για τις γυναίκες και στις υπηρεσίες 54% για τους άνδρες και 46% για τις γυναίκες. Σημειώνεται, ακόμα, ότι τα κράτη με τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών σε επαγγελματικά πεδία σχετικά με την επιστήμη και τη μηχανική καταγράφονται στην Λιθουανία (57%), στην Βουλγαρία (52%), στην Λετονία (52%) και στην Δανία (51%), σε αντίθεση με τις Φινλανδία (29%), Ουγγαρία (30%), Λουξεμβούργο (31%) και Γερμανία (33%) που παρουσιάζουν την χαμηλότερη εκπροσώπηση των γυναικών στα επαγγελματικά πεδία που σχετίζονται με το STEM, ενώ στην Πορτογαλία οι γυναίκες και οι άνδρες εκπροσωπούνται ισότιμα (50%) μεταξύ των επιστημόνων και των μηχανικών.

● EVENTS

EUROPEAN DIVERSITY MONTH

Με ένα μεγάλο, επίσημο event την Τετάρτη 29 Απριλίου, στις Βρυξέλλες, θα «ανοίξει» η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον ευρωπαϊκό Μήνα Διαφορετικότητας, που διοργανώνεται για πρώτη φορά και αφορά όλες τις χώρες της Ευρώπης που συμμετέχουν στο Diversity Charter. Συγκεκριμένα, τις επόμενες ημέρες θα τεθεί σε λειτουργία ειδική πλατφόρμα της ΕΕ, όπου όλες οι εταιρείες signatories θα έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν δράσεις σχετικές με τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη. Οι δύο εταιρείες με τις επικρατέστερες δραστηριότητες, από κάθε χώρα, με κριτήρια αξιολόγησης όπως η δημιουργικότητα, η προβολή, η απόδοση στα εμπλεκόμενα κοινά -εσωτερικό ή / και εξωτερικό- θα προσκληθούν να συμμετάσχουν (επίπεδο Top Management) στο εναρκτηρίο event -the European Diversity Month's launch event-, στο οποίο θα έχουν την ευκαιρία να συναντηθούν και να φωτογραφηθούν με τον Ευρωπαϊκό Επίτροπο, καθώς και με άλλους οργανισμούς που μοιράζονται το ίδιο όραμα για το Diversity & Inclusion.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

BRITISH COUNCIL


Το Βρετανικό Συμβούλιο προστέθηκε με τη σειρά του στο Diversity Charter Greece, μιας και ο διεθνής Οργανισμός της Βρετανίας, ο οποίος δραστηριοποιείται σε 6 ηπείρους και περισσότερες από 100 χώρες, δεν θα μπορούσε να λείπει από τον κατάλογο αυτών που υιοθετούν τη «Χάρτα Διαφορετικότητας». Η **Αναστασία Ανδρίτσου**, Director του British Council Greece υπέγραψε τη «Χάρτα Διαφορετικότητας» και στη συνέχεια παρουσίασε το γεγονός σε όλα τα στελέχη του συμβουλίου, στο πλαίσιο του εορτασμού της ετήσιας κοπής πίτας του Οργανισμού.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

COCA COLA 3E


Μέλος του Diversity Charter Greece έγινε και επίσημα η Coca Cola 3E. Σε μία ανοιχτή εκδή-

λωση προς τα στελέχη του management team της εταιρείας, η «Χάρτα Διαφορετικότητας» παρουσιάστηκε, από τον Πρόεδρο του KEAN, **Σταύρο Μηλιώνη**, και στη συνέχεια υπεγράφη από το Γενικό Διευθυντή της εταιρείας, **Γιάννη Παπαχρήστο**, ενώ παράλληλα υπήρξε αναλυτική ενημέρωση για το πρόγραμμα δράσεων της εταιρείας γύρω από το Diversity & Inclusion. Επισμαίνεται ότι τόσο ο κατάλογος των εταιρειών όσο και το ενδιαφέρον για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη διαφορετικών ανθρώπων σε ένα αρμονικό και αποδοτικό εργασιακό περιβάλλον μεγαλώνει συνεχώς.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

GRANT THORNTON: ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Σύμφωνα με παγκόσμια έρευνα της Grant Thornton για το 2020, το 78% των επιχειρήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο πραγματοποιεί δράσεις για την εξάλειψη των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ανέλιξή τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Συγκεκριμένα, ο αριθμός των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν πρωτοβουλίες για την εξασφάλιση αναπτυξιακών ευκαιριών στις γυναίκες (34%), τη δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς (34%) και την ευέλικτη εργασία (31%) παρουσίασε αύξηση, αλλά το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανέρχεται στο 29%, το ίδιο ακριβώς με πέρυσι. Στην Ελλάδα, το συνολικό ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αυξήθηκε από το 22% το 2019 στο 24% το 2020, όμως το ποσοστό των επιχειρήσεων με καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση αυξήθηκε εξίσου. Τέλος, οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αναφέρουν πως οι δράσεις που υλοποιούν για να βελτιώσουν την ισότητα των φύλων είναι η δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς (32%), η δυνατότητα ευέλικτης εργασίας (20%), η εξασφάλιση πρόσβασης σε επαγγελματικές ευκαιρίες (17%) και τα εκπαιδευτικά προγράμματα και coaching (14%).

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

GLASSDOOR: ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ ΧΩΡΕΣ

Σύμφωνα με το «Diversity & Inclusion Study 2019» της Glassdoor, το 49% των εργαζομένων στις ΗΠΑ, Γαλλία, Γερμανία και Ηνωμένο Βασίλειο έχουν βιώσει ή έχουν υπάρξει μάρτυρες ρατσιστικών, φυλετικών, ηλικιακών ή και άλλου είδους διακρίσεων στον εργασιακό χώρο. Αναλυτικότερα, το 34% των εργαζομένων στις εν λόγω χώρες έχει αντιμετωπίσει ή έχει γίνει μάρτυρας ηλικιακών διακρίσεων στην εργασία του, το 33% φυλετικών διακρίσεων, το 30% ρατσισμού και το 24% διακρίσεων ως προς τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Επιπροσθέτως, το 71% των εργαζομένων σε αυτές τις τέσσερις χώρες αναφέρει ότι η εταιρεία του απασχολεί ένα diverse ανθρώπινο δυναμικό, ενώ το 56% πιστεύει πως η εταιρεία του επενδύει σήμερα περισσότερο στον τομέα του Diversity & Inclusion, σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Επίσης, η εν λόγω μελέτη έδειξε ότι οι εργαζόμενοι στις ΗΠΑ είναι πιο πιθανό να έχουν βιώσει ή δει κάποιου είδους διάκριση (61%), συγκριτικά με το Ηνωμένο Βασίλειο (55%), την Γαλλία (43%) και την Γερμανία (37%), ενώ το 42% των ερωτηθέντων στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού έχει βιώσει ή έχει δει ρατσισμό στον εργασιακό χώρο, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για το Ηνωμένο Βασίλειο είναι στο 37%, την Γαλλία στο 30% και την Γερμανία στο 24%. Αναφορικά με την ηλικιακή διάκριση, φαίνεται να είναι επικρατέστερη μεταξύ των εργαζομένων σε ΗΠΑ και Ηνωμένο Βασίλειο (45% και 39% αντίστοιχα) σε σχέση με τις Γαλλία (29%) και Γερμανία (22%). Σημειώνεται, τέλος, ότι το 50% των ερωτηθέντων και από τις τέσσερις χώρες θεωρεί ότι ο εργοδότης του θα πρέπει να κάνει περισσότερα προς την κατεύθυνση του Diversity & Inclusion.

● DIVERSITY CHARTER GREECE

RESPONSIBLE BUSINESS AWARDS 2020



Η Χάρτα Διαφορετικότητας συμμετείχε στα Responsible Business Awards 2020. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της τελετής απονομής των Βραβείων, οι εταιρείες που συμμετείχαν είχαν την ευκαιρία να ενημερωθούν για τη «Χάρτα Διαφορετικότητας», μέσω του ειδικού περιπέτρου στο χώρο της εκδήλωσης, αλλά και να εκφράσουν το ενδιαφέρον τους για περαιτέρω πληροφόρηση. Επισημαίνεται ότι το Diversity Charter Greece ήταν ένας εκ των δύο επιστημονικών συνεργατών των Βραβείων καθώς ο σεβασμός και η προάσπιση της Διαφορετικότητας, αλλά και της ομαλούς ένταξης στελεχών στον εργασιακό χώρο, είναι μία σημαντική ένδειξη και απόδειξη μίας υπεύθυνης επιχείρησης.

● EVENTS

EU PLATFORM OF DIVERSITY CHARTERS MEETING




Σε ρυθμούς 1st EUROPEAN Diversity month κινήθηκε το διήμερο 17 και 18 Φεβρουαρίου το Platform Meeting όλων των Diversity Charters.





Οι οργανισμοί και από τις 25 συμμετέχουσες χώρες ενημερώθηκαν αναλυτικά για τους τρόπους προώθησης του Πρώτου Ευρωπαϊκού Μήνα Διαφορετικότητας, ενώ ταυτόχρονα ανταλλάξαν απόψεις για τη μέγιστη δυνατή απόδοσή του. Το Diversity Charter Greece έδωσε το «παρών» και πλέον εργάζεται πυρετωδώς για το «στήσιμο» της μεγάλης αυτής γιορτής της Διαφορετικότητας και Ένταξης.

DIVERSITY CHARTER GREECE

Founded by



Funded by

Πρόεδρος KEAN: Σταύρος Μηλιώνης,
E: smilionis@kean.gr
Υπεύθυνη Επικοινωνίας KEAN:
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: Τζένη Αναγνωστοπούλου (εσωτ. 278),
E: @boussias.com
Σύνταξη: Χριστόφορος Παυλάκης, (εσωτ. 150),
E: chpavilakis@boussias.com
Advertising Manager: Μαρίνα Καφέζα, (εσωτ. 252)
E: @boussias.com
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 Εκδόσεων: Δημήτρης Κορδεράς
Διεύθυνση Εκδόσεων: Αντωνία Κατσουλιέρη
Διεύθυνση Συνεδρίων & Βραβείων:
Νικόλας Κονδάκης
Art Director: Γιώργος Τριχιάς

Find us on

