



● ΗΓΕΣΙΑ

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

● EVENTS

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ



Το τελευταίο τρίμηνο, όλοι μας βιώσαμε πρωτόγνωρες συνθήκες, βγαλμένες σαν από κινηματογραφική ταινία καταστροφής. Η πανδημία του Covid-19, που έπληξε τις περισσότερες χώρες του πλανήτη, άλλαξε την καθημερινότητά μας, αλλά και τη ζωή μας την ίδια. Σε αυτή τη δύσκολη περίοδο, που, ευτυχώς, φαίνεται να ξεπερνάμε, τα σχέδια και οι προτεραιότητες άλλαξαν. Αυτό το διάστημα, πιο πολύ από ποτέ άλλοτε, μπορέσαμε να αντιληφθούμε ότι η Διαφορετικότητα

πρέπει να προσεγγιστεί με έναν αλληώτικο τρόπο. Όταν ο στόχος είναι πιο υψηλός, όταν η διασφάλιση και η διατήρηση της υγείας, τόσο της δικής μας όσο και των αγαπημένων μας, έρχονται στην πρώτη γραμμή, τότε συνειδητοποιούμε ακόμα πιο πολύ ότι είμαστε όλοι ίσοι, όλοι ίδιοι και όλοι μαζί! Λόγω των έκτακτων συνθηκών, ο Ευρωπαϊκός Μήνας Διαφορετικότητας και οι δράσεις που είχαν σχεδιαστεί ματαιώθηκαν με στόχο τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Εμείς, όμως, δεν σταματήσαμε! Με την έγκριση της ΕΕ, κάθε ένα από τα Diversity Charters, στις 25 χώρες που έχει υιοθετηθεί η Χάρτα Διαφορετικότητας, σχεδίασε «απομακρυσμένες» δράσεις που είχαν στόχο να ενημερώσουν για τη Διαφορετικότητα και να αναδείξουν τα οφέλη της ομαλής ένταξης. Το Diversity Charter Greece σχεδίασε μία «διαφορετική» δράση με στόχο την εξερεύνηση της διαφορετικότητας του καθενός, μέσω της πλατφόρμας exploreyourdiverseside.eu, με έναν πιο ανάλαφρο τρόπο. Μια δράση που απευθύνθηκε στα στελέχη των εταιρειών signatories και sponsors, αλλά και όχι μόνο. Παράλληλα, σχεδιάσαμε ένα επετειακό video για τον 1ο Χρόνο του Diversity Charter Greece με τη συμμετοχή και την τοποθέτηση σημαντικών στελεχών από οργανισμούς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, που στηρίζουν τη Χάρτα και τις αξίες της. Το τελευταίο διάστημα έχουμε ξεκινήσει εκ νέου τις δια ζώσης επαφές με εταιρείες του ιδιωτικού τομέα, καθώς και με φορείς που έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον για να ενημερωθούν για τη Χάρτα Διαφορετικότητας και, προσφάτως, είχαμε την τιμή να πάρουμε την υποστήριξη της Περιφέρειας Αθηνών. Συνεχίζουμε δυναμικά να σχεδιάζουμε δράσεις για τη διάδοση της Χάρτας Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις, με κορυφαία τη διοργάνωση του 2ου Diversity in Business Conference και τώρα, περισσότερο από ποτέ, σας χρειαζόμαστε δίπλα μας για να διαδώσουμε και να εγκαθιδρύσουμε από κοινού το μήνυμα πως όσα μας ενώνουν είναι περισσότερα από όσα μας χωρίζουν!

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

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΠΑΡΑΜΕΝΟΥΝ ΤΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΗ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ

Παρά τις emphatic δεσμεύσεις και τις συμβολικές κινήσεις από brands και agencies, η άνιση εκπροσώπηση εξακολουθεί να αποτελεί πραγματικότητα στη διαφήμιση, σύμφωνα με την έκθεση «Bias & Inclusion In Advertising», που εκπόνησε το Φεστιβάλ Δημιουργικότητας των Κανών, σε συνεργασία με το Geena Davis Institute on Gender in Media, αναλύοντας διαφημίσεις που βραβεύθηκαν ή ήταν φιναλίστ στο Φεστιβάλ, το διάστημα 2006-2019. Αναλυτικότερα, η μελέτη εξηγεί ότι, αν και έχει υπάρξει σημαντική βελτίωση από το 2006 ως προς την απεικόνιση με βάση τη φυλή, τα στερεότυπα είναι ακόμη κυρίαρχα. Ενδεικτικά, οι ανδρικοί χαρακτήρες είναι διπλάσιοι από τους γυναικείους, ενώ καταλαμβάνουν περισσότερο χρόνο παρουσίας και ομιλίας, με τους άνδρες να απεικονίζονται δύο φορές συχνότερα σε επαγγελματικούς ρόλους και να είναι πιο πιθανό να εμφανίζονται σε ηγετικές θέσεις. Από την άλλη, οι γυναίκες έχουν διπλάσιες πιθανότητες να εμφανίζονται ημίγυμνες και είναι πιο σπάνια αστείες. Επίσης, οι έγχρωμοι χαρακτήρες έχουν αρκετά μεγάλη εκπροσώπηση συνολικά στις διαφημίσεις του Φεστιβάλ (38%), ωστόσο οι λευκοί εμφανίζονται πιο συχνά ως εργαζόμενοι, αλλά και ως «έξυπνοι», ενώ οι LGBTQ+ χαρακτήρες είναι ουσιαστικά «αόρατοι» στις υποψηφιότητες (1,8%) και όταν παρουσιάζονται, είναι λιγότερο πιθανό να δουλεύουν ή να είναι «έξυπνοι». Ανάλογη είναι η συνθήκη και για τα άτομα με αναπηρία (2,2%), τα οποία, όμως, είναι πολύ πιο πιθανό να προβάλλονται ως «έξυπνα». Επιπλέον, ελλιπής είναι η εκπροσώπηση και για τα άτομα ηλικίας άνω των 60 ετών, τα οποία αναπαρίστανται συχνότερα ως ηγέτες και ως «έξυπνοι», αν και συχνά γίνονται αστεία με τη φυσική τους κατάσταση. Τέλος, οι μεγάλοι σωματότυποι υποεκπροσωπούνται εξίσου, με την απεικόνισή τους να συνδέεται συχνότερα με «χαζούς» και «τεμπέληδες» χαρακτήρες, ενώ 1 στις 5 φορές χρησιμοποιούνται με κωμικό τρόπο.



Θεόδωρος Κατσίκης
Principal Director, Applied
Intelligence | Pride Network Lead,
Accenture

Τα τελευταία χρόνια, σε πάρα πολλές χώρες, οι ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενοι έχουν προσδεύσει στον εργασιακό τους τομέα. Παρόλα αυτά, η πρόσφατη παγκόσμια έρευνά μας αποκαλύπτει ότι κάτω από αυτή τη φαινομενική επιτυχία, οι ίδιοι άνθρωποι αντιμετωπίζουν ένα αόρατο πέπλο προκλήσεων και προσωπικών φόβων, το οποίο δυναμιτίζει την ευημερία τους.

Συγκεκριμένα:

1. Το 57% των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων πιστεύει ότι η ταυτότητα φύλου ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός του έχουν επιβραδύνει την εξέλιξή του στην εργασία.
2. Μόνο το 31% των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων δηλώνει ανοικτά την ταυτότητα φύλου ή το σεξουαλικό προσανατολισμό του. Μάλιστα, σε υψηλότερες διοικητικές θέσεις το ποσοστό αυτό μειώνεται δραματικά στο 21%.
3. Το 19% εκείνων που δεν εκφράζουν ανοικτά την ταυτότητα φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους στην εργασία φοβάται ότι θα υποστεί διακρίσεις εάν ανοικτεί.
4. Μόνο το 14% των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων αισθάνεται υποστήριξη από τον εργοδότη του όσον αφορά θέματα ενίσχυσης της διαφορετικότητας.

Η έκθεσή μας «**The Hidden Value of Culture Makers**», η οποία δημοσιεύτηκε τον Μάρτιο, χρησιμοποίησε ένα οικονομε-

ADVERTORIAL

GETTING TO EQUAL 2020: PRIDE

Visible growth; Invisible fears

τρικό μοντέλο για τον εντοπισμό 40 παραγόντων που χαρακτηρίζουν και αναπτύσσουν μια κουλτούρα ισότητας. Το μοντέλο αυτό αναδεικνύει τους πέντε βασικούς πυλώνες κουλτούρας, επάνω στους οποίους οι εργοδότες καλούνται να οικοδομήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου οι ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενοι μπορούν να προσδεύσουν, να αισθάνονται στήριξη και να εισακούονται.

Συγκεκριμένα:

1. Τα υψηλόβαθμα στελέχη οφείλουν να μιλούν ανοικτά για τα προσωπικά τους θέματα και τις προκλήσεις, προκειμένου να μεταδώσουν μηνύματα ισχυρής ηγεσίας.
2. Θα πρέπει να υλοποιηθούν ολοκληρωμένες δράσεις που να διασφαλίζουν ότι οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις όχι απλώς είναι διαθέσιμες, αλλά υποστηρίζονται και ενθαρρύνονται δεόντως.
3. Ο χώρος εργασίας θα πρέπει να αποτελεί ένα περιβάλλον ενδυνάμωσης, στο οποίο οι εργαζόμενοι που είναι διαφορετικοί από την πλειοψηφία να μπορούν άμεσα να νιώσουν άνετα και να ευδοκιμήσουν από την πρώτη μέρα.
4. Ένα τέτοιο περιβάλλον ενδυνάμωσης βοηθά τους εργαζομένους να αντιληφθούν ότι ο πειραματισμός και η αποτυχία είναι αποδεκτές έννοιες καθώς και ότι ενθαρρύνονται χωρίς φόβο ή αντεγκλήσεις.
5. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς και να εγείρουν ανησυχίες στα ή για τα ηγετικά στελέχη, ειδικά όταν πρόκειται για περιπτώσεις παρενόχλησης και διακρίσεων.

Ως Accenture είμαστε περήφανοι για τον τρόπο με τον οποίο, τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως, έχουμε αγκαλιάσει και αναδείξει τη δική μας ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα. Αποτελεί ένα διαρκές ταξίδι μάθησης, αυτοβελτίωσης και εξέλιξης. Στο πλαίσιο αυτό, μερικά από τα ερωτήματα που θέτουμε κι εμείς εσωτερικά -και τα οποία μπορούν όλοι οι οργανισμοί να αξιοποιήσουν, είναι τα παρακάτω:

- Καθορίζουν οι πολιτικές σας το κατάλληλο πλαίσιο και την κουλτούρα ισότητας και

δίκαιης αντιμετώπισης προς όλους;

- Έχετε αναπτύξει δίκτυα εργαζομένων στις χώρες / περιοχές όπου δραστηριοποιείστε; Αφουγκράξετε τις ανησυχίες τους; Υποστηρίξτε τις δράσεις τους;
- Ποια μέτρα λαμβάνετε για να υποστηρίξετε την ψυχική υγεία και την ευημερία όλων των εργαζομένων σας;
- Έχει κάθε υπάλληλος ένα καθορισμένο άτομο, πέρα από τον άμεσο προϊστάμενο/η, στο οποίο να μπορεί να απευθύνει τυχόν ανησυχίες σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης στην εργασία;
- Έχετε ενεργοποιήσει προγράμματα «φίλων και συμμάχων» (ally programs); Τι ορισμό έχετε δώσει; Έχετε θέσει σαφείς και μετρήσιμους στόχους;
- Υποστηρίζει ο οργανισμός σας την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ+ σε φόρα και συνέδρια υψηλού προφίλ, καθώς και εκδηλώσεις τοπικού χαρακτήρα;
- Αξιοποιείτε ευκαιρίες προκειμένου οι ηγέτες της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητάς σας να μοιραστούν τις προσωπικές τους εμπειρίες, εντός και εκτός του οργανισμού σας;
- Υποστηρίζετε την επαφή και τη σύνθεση των διαφόρων δικτύων στον οργανισμό σας για να ενισχύσετε την προσέγγισή σας σε θέματα ένταξης και διαφορετικότητας; Αναπτύσσετε «Culture Makers» στελέχη στον οργανισμό σας που είναι πρόθυμα να κάνουν τη διαφορά;

Καθώς προσαρμοζόμαστε όλοι μας στη νέα κανονικότητα, κοιτάζοντας σταδιακά την επόμενη μέρα της πανδημίας, οι ειδικοί προειδοποιούν ότι η ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα είναι πιθανό να βιώσει δυσανάλογα αρνητικές επιπτώσεις σε οικονομικό επίπεδο και σε επίπεδο υγείας, όπως η απώλεια θέσεων εργασίας.

Είναι ευθύνη όλων μας να προχωρήσουμε δυναμικά προς την ισότητα! Τώρα είναι η κατάλληλη στιγμή. Όπως λέμε στην Accenture «Further Together».

[Διαβάστε αναλυτικά τη μελέτη GETTING TO EQUAL 2020: PRIDE](#)

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΤΟ 43% ΤΩΝ ΛΟΑΤΚΙ ΚΡΥΒΕΙ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΤΟΥ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥ ΧΩΡΟ

Σύμφωνα με την πρόσφατη πανευρωπαϊκή έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 43% των ατόμων της ελληνικής κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ που συμμετείχε σε αυτήν, κρύβει τη σεξουαλική του ταυτότητα στον εργασιακό του χώρο, την ώρα που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος κυμαίνεται στο 26%. Ειδικότερα, όσον αφορά τη χώρα μας, το 35% των ομοφυλόφιλων ανδρών δηλώνει ότι κρύβει τις σεξουαλικές του προτιμήσεις στον χώρο της εργασίας του, το 52% ότι έχει «ανοιχτεί» επιλεκτικά και το 13% δηλώνει ανοιχτά γκέι, ενώ αναφορικά με τις ομοφυλόφιλες γυναίκες, το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 38%.

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ

DIVERSITY TRAINING

Ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης έχει σχεδιάσει το KEAN και οι εξειδικευμένοι συνεργάτες του, στηριζόμενο στο πλήρες εκπαιδευτικό υλικό και τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Σημειώνεται ότι το πρόγραμμα, τη δεδομένη χρονική στιγμή, απευθύνεται σε υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων και είναι, κυρίως, βιωματικό / διαδραστικό με, υποστηρικτικά των δράσεων, τμήματα θεωρίας.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

GENERATION Y



Με μία ιδιαίτερα αποδοτική συνάντηση, η Generation Y εντάχθηκε στην «οικογένεια» του Diversity Charter Greece. Ειδικότερα, οι δύο από τις βασικές αρχές του Ομίλου Digital Experts Generation Y, «We think Different» και «We care about Humans», ταυτίζονται και με τις αρχές της Χάρτας Διαφορετικότητας, γεγονός που μπορεί να έχει μόνο θετικά αποτελέσματα.



Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας



Η παρούσα Χάρτα Διαφορετικότητας, που υιοθετείται από εμάς, έχει ως στόχο να λειτουργήσει ως ένα μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισοτιμίας των ευκαιριών και της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

Η προαγωγή και διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας αποφέρει σημαντικά οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα, όπως αύξηση της αποτελεσματικότητας, ενίσχυση της παραγωγικότητας, βελτίωση και διεύρυνση της εταιρικής φήμης, προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων επαγγελματιών, διευκόλυνση της πρόσβασης σε νέες αγορές και παροχή υπηρεσιών παγκοσμίου επιπέδου, ενθάρρυνση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας των εργαζομένων και ενδυνάμωση των πολιτιστικών αξιών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δεσμευόμαστε :

1. Να εξετάζουμε και να διασφαλίζουμε ότι κατά την διάρκεια όλων των διαδικασιών τηρείται και εφαρμόζεται αυστηρά και απαρέγκλιτα η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

2. Να κατανοούμε, να αναγνωρίζουμε και να σεβόμαστε την διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού μας και να επιδιώκουμε την προαγωγή της προκειμένου να συμβάλλουμε στην προώθηση της ισοτιμίας, του αμοιβαίου σεβασμού, της αποδοχής και της κοινωνικής συνοχής.

3. Να προάγουμε και να ενισχύουμε τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου και να αξιοποιούμε εποικοδομητικά την διαφορετικότητά του στοχεύοντας στην δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς διακρίσεις εργασιακού περιβάλλοντος.

4. Να παρέχουμε πληροφόρηση και εκπαίδευση στους εργαζομένους μας σε θέματα διαφορετικότητας, διαχείρισης της διαφορετικότητας και ένταξης με ιδιαίτερη έμφαση στα στελέχη των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού, στους Διαχειριστές HR λειτουργιών και στους Προϊσταμένους Τμημάτων που συμμετέχουν στην πρόσληψη, κατάρτιση και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

5. Να συμπεριλάβουμε την διαχείριση της διαφορετικότητας στην εταιρική μας στρατηγική, αναπτύσσοντας ετήσια πολιτικές και πρακτικές προώθησης της διαφορετικότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων και να εμπλέκουμε ενεργά τους εργαζομένους μας στην εφαρμογή της.

6. Να διαδίδουμε και να παρέχουμε πληροφόρηση αναφορικά με την Χάρτα Διαφορετικότητας, την εφαρμογή της και τη δέσμευσή μας τόσο εντός όσο και εκτός της εταιρίας ή του οργανισμού.

Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων

Πατρόκλου 57, 131 22 ΙΛΙΟΝ
Τηλ: 210 26 92 880
Email: info@kean.gr
www.kean.gr

Ειδική συμβουλευτική ιδιότητα με ΟΗΕ (Ecosoc)

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΤΟ 67% ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΧΕΙ ΒΙΩΣΕΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Τα ευρήματα της έρευνας «Breaking the Glass Ceiling» παρουσίασε, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, η **Vodafone**, με στόχο να ανοίξει ο διάλογος για τα θέματα των έμφυλων διακρίσεων, αλλά και να υιοθετηθούν πρακτικές βελτίωσης της θέσης των γυναικών, τόσο από τις εταιρείες, όσο και από την πολιτεία. Συγκεκριμένα, οι 4 στις 10 γυναίκες απάντησαν πως έχουν κληθεί συχνά, κατά τη διάρκεια συνέντευξης, να απαντήσουν σε ερώτηση για την οικογενειακή τους κατάσταση, με τις 7 στις 10 να έχουν βρεθεί σε αυτή τη θέση τουλάχιστον κάποιες φορές και τους 5 στους 10 συμμετέχοντες – εκπροσώπους επιχειρήσεων να θεωρούν ότι το φύλο δεν έχει επίπτωση στη θέση μιας γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, οι 9 στις 10 γυναίκες διαφωνούν απόλυτα με τη δήλωση πως δεν έχουν τις τεχνολογικές / ψηφιακές δεξιότητες που απαιτούνται για την ανάληψη θέσεων ευθύνης ή ανταγωνιστικών θέσεων, οι 8 στις 10 θεωρούν πως οι εργοδότες τους δεν καλύπτουν επαρκώς τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες και μόλις το 18% έχει πρόσβαση σε προγράμματα mentoring εντός της επιχείρησης, ενώ το 80% θεωρεί ότι υπάρχει ανισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών με τα αντίστοιχα προσόντα, κυρίως στη βασική αμοιβή για την εργασία, καθώς θεωρείται ότι οι διακρίσεις αμβλύνονται σε θέματα αυξήσεων και bonus. Τέλος, φαίνεται να υπάρχει ασάφεια σε σχέση με το τι ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση, με τις γυναίκες να γίνονται αποδέκτριες συμπεριφορών και χειρονομιών που δεν νιώθουν πάντα ότι μπορούν να αξιολογήσουν, πολλών δε μάλλον να εκφράσουν τη δυσάρεστιά τους γι' αυτές, ενώ μόλις 3 στις 10 επιχειρήσεις εφαρμόζουν προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων για την πρόληψη της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επισημαίνεται ότι η εν λόγω έρευνα διενεργήθηκε με τη συμβολή και την επιμέλεια του **Alba Graduate Business School, The American College of Greece** και του **Women On Top**.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ



Η Περιφέρεια Αττικής και ο περιφερειάρχης **Γιώργος Πατούλης** στηρίζουν τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, σε συνάντηση με τον Περιφερειάρχη και το επιτελείο του, έγινε ενημέρωση εφ' όλης της ύλης για τα θέματα που αφορούν τη Χάρτα και τις αρχές της, με την περιφέρεια να «αγκαλιάζει» τη Χάρτα Διαφορετικότητας, ενώ, παράλληλα, τέθηκαν και οι βάσεις για περαιτέρω συνεργασία σε διάφορους τομείς, με επικρατέστερο αυτόν της εκπαίδευσης, αναφορικά με τα θέματα Διαφορετικότητας και Ένταξης.

● EVENTS

10 ΧΡΟΝΙΑ DIVERSITY CHARTERS EUROPE



Με μία μεγάλη διαδικτυακή καμπάνια, κυρίως μέσω των social media, λόγω και των έκτακτων συνθηκών που διαμορφώθηκαν από την πανδημία του Covid-19, γιορτάστηκαν τα 10 χρόνια από την ίδρυση των Diversity Charters Europe. Αναλυτικότερα, πριν από δέκα χρόνια, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγκαινίασε την Πλατφόρμα Διαφορετικότητας της ΕΕ, προκειμένου να υποστηρίξει εταιρείες, δημόσιους οργανισμούς και μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς στο να θέσουν τη διαφορετικότητα, την ένταξη και την αλληλεγγύη στον πυρήνα των δραστηριοτήτων τους. Υπογράφοντας το Diversity Charters, οι εταιρείες δεσμεύονται να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για τους εργαζομένους τους, ανεξάρτητα από το φύλο, την εθνικότητα, τη θρησκεία, την ηλικία, την αναπηρία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

● ΗΓΕΣΙΑ

DIVERSITY MANAGEMENT IN ROMANIAN ORGANIZATIONS

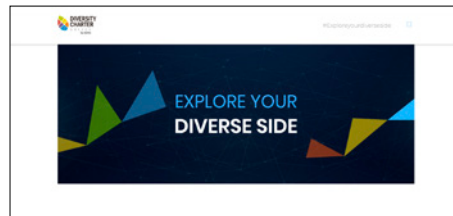


Μια εξαιρετική έκδοση / μελέτη του Ρουμανικού Diversity Charter παρουσιάστηκε πρόσφατα στα ευρωπαϊκά

Diversity Charters με τίτλο: «Diversity Management in Romanian Organizations». Συγκεκριμένα, πρόκειται για μία συλλογή συνεντεύξεων, απόψεων, πρωτοβουλιών και άρθρων signatories της Ρουμανικής αγοράς, καθώς και τοπικών και διεθνών εμπειρογνομόνων, πάνω στο D&I. Περιλαμβάνει, μάλιστα, τοπική έρευνα, που απευθύνθηκε σε εγχώριες επιχειρήσεις, με ευρήματα -ποσοτικά και ποιοτικά- για τη διαχείριση του Diversity.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

EXPLORE YOUR DIVERSE SIDE



Μία «διαφορετική» δράση για τη Διαφορετικότητα, με τριπλό προσανατολισμό, σχεδιάστηκε κατά τη δύσκολη περίοδο της πανδημίας του Covid-19. Συγκεκριμένα, με το σύνθημα «Μένουμε Ασφαλείς. Επιλέγουμε Digital. Εξερευνούμε τη Διαφορετικότητά μας», δημιουργήθηκε το exploreyourdiverseside.gr, ένα microsite στο οποίο το κοινό προσκαλέστηκε να ανεβάσει μια φωτογραφία ή ένα video μαζί με μια μικρή περιγραφή που θα αποκάλυπταν τη διαφορετική του πλευρά! Σημειώνεται ότι το εν λόγω microsite θα είναι δημόσιο και ανοιχτό σε όλους, ενώ, ταυτόχρονα, όλοι μπορούν να κάνουν share το περιεχόμενο που δημοσιεύουν στα social media, χρησιμοποιώντας το hashtag #exploreyourdiverseside.

● DIVERSITY CHARTER GREECE

ΕΠΕΤΕΙΑΚΟ VIDEO ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΝΑΝ ΧΡΟΝΟ DIVERSITY CHARTER GREECE



Ένας χρόνος συμπληρώθηκε τον Μάιο από την υιοθέτηση της Χάρτας Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις. Αναλυτικότερα, η Ελλάδα έγινε η 23η χώρα που υπεγράφη η Χάρτα, στο πλαίσιο του Εναρ-

κτήριου Συνεδρίου για τη Διαφορετικότητα στις ελληνικές επιχειρήσεις, στο Ζάππειο Μέγαρο, στις 9 Μαΐου 2019. Έτσι, με στόχο τον εορτασμό του ενός έτους Diversity Charter Greece, δημιουργήθηκε επετειακό video με τη συμμετοχή εταιρειών, αλλά και φορέων του Δημοσίου που στηρίζουν τη Χάρτα Διαφορετικότητας. Υψηλόβαθμα στελέχη από τον Όμιλο **OTE**, την **Teleperformance**, την **Deloitte**, το **British Council**, την **Accenture**, αλλά και ο Περιφερειάρχης Αττικής, **Γιώργος Πατούλης**, τοποθετήθηκαν αναφορικά με τους λόγους για τους οποίους υποστηρίζουν τη Χάρτα Διαφορετικότητας και τα οφέλη της ένταξης της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις τους, ενώ έδωσαν τη δική τους ευχή για το επόμενο έτος σε σχέση με την ένταξη της διαφορετικότητας, ειδικά στην εποχή της κρίσης που βιώσαμε.

● DIVERSITY CHARTER GREECE

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ «HUMAN RIGHTS IN BUSINESS»



Μεγάλη διάκριση για το Diversity Charter Greece στο Διεθνές Διαδικτυακό Συνέδριο για τα «Ανθρώπινα Δικαιώματα στο Εργασιακό Περιβάλλον» που διοργανώθηκε στις 25 Ιουνίου, από τις Γενικές Γραμματείες Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων και Εξωστρέφειας του Υπ. Εξωτερικών, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπ. Δικαιοσύνης και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Συγκεκριμένα, ο Vice President for Promoting the European Way of Life, **Μαργαρίτης Σχοινάς**, εξέφρασε την ένθερμη υποστήριξή του στο Diversity Charter

Greece, υπογραμμίζοντας ότι, παρά τον έναν μόνο χρόνο υιοθέτησης της Χάρτας Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις στην ελληνική αγορά, τα δείγματα είναι πολύ ενθαρρυντικά με 150 εταιρείες και φορείς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα να υποστηρίζουν ήδη τη Χάρτα.

● EVENTS

ΔΙΕΘΝΗΣ ΗΜΕΡΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΟΜΟΦΟΒΙΑΣ

Με το πικρό μήνυμα «Ο καθένας στην Ευρώπη έχει το δικαίωμα να αγαπά όποιον εκείνος θέλει!!!» γιόρτασε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τη Διεθνή ημέρα κατά της Ομοφοβίας - International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia (IDAHOT). Ειδικότερα, με αφορμή τη Διεθνή ημέρα, η Επιτροπή δημοσίευσε την τελική έκθεση για τον κατάλογο των δράσεων προώθησης της ισότητας LGBTI 2015-2019. Παράλληλα, ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ δημοσίευσε τα αποτελέσματα της έρευνάς του σχετικά με τα εγκλήματα μίσους και τις διακρίσεις εις βάρος της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ. Σημειώνεται, τέλος, ότι ο Επίτροπος Mr. **Dalli** φιλοξένησε στο Facebook έναν live διάλογο με τους πολίτες σε σχέση με την ισότητα LGBTQI.

DIVERSITY CHARTER GREECE

Founded by



Funded by

accenture

ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ
Αφηνουμε πίσω μας μέλη



Teleperformance
each interaction matters

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

boussias | communications

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
Creative Director: Γιώργος Τριχιάς

Find us on

