



Έχουμε διανύσει περισσότερο από έναν χρόνο από την επίσημη παρουσίαση και την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις στον εμβληματικό χώρο του Ζαπτείου. Στις 25 Σεπτεμβρίου βρεθήκαμε στον ίδιο χώρο με το 2ο Συνέδριο Διαφορετικότητας για τις ελληνικές επιχειρήσεις. Ο χρόνος αυτός υπήρξε για όλους μας ένα μεγάλο στοίχημα. Ο κόσμος, όπως τον ξέρουμε, έχει αλλάξει. Οι έκτακτες συνθήκες που έχει δημιουργήσει ο Covid-19 επηρέασαν και τη διοργάνωση του Συνεδρίου μας. Μέσα από τέσσερις διαφορετικές αίθουσες, οι παρευρισκόμενοι είχαν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν, με απόλυτη ασφάλεια, μέσω οθόνης, το Συνέδριο και να θέσουν τα ερωτήματά τους, εφόσον το επιθυμούσαν, ενώ παράλληλα, αξιοποιώντας στο έπακρο τις δυνατότητες που παρέχει η τεχνολογία, ένα πολύ μεγάλο κοινό ανθρώπων παρακολούθησε το Συνέδριο διαδικτυακά, μέσω live streaming. Ένας χρόνος Διαφορετικότητας, λοιπόν, και τα πρώτα βήματα έχουν γίνει. Μας αγκαλιάσατε και μας πιστέψατε. Και αυτό μας δίνει δύναμη και κουράγιο για να συνεχίσουμε. Πάνω από 150 μεγάλες εταιρείες, φορείς και επιχειρήσεις έχουν, ήδη, υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις και συνεχίζουμε. Όταν παρουσιάσαμε τη Χάρτα Διαφορετικότητας στην ελληνική αγορά κι εμείς ακόμα δεν πιστεύαμε στη δύναμη που έχει ένα χαρτί από μόνο του. Στη δύναμη που έχει η υπογραφή και η αυτοδέσμευση που κάποιος αναλαμβάνει όταν υπογράφει τη Χάρτα Διαφορετικότητας. Κάναμε λάθος και αυτό διότι η ιδέα της αυτοδέσμευσης είναι, τελικά, πολύ ισχυρή και μπορεί να αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο σκεφτόμαστε και στεκόμαστε απέναντι στα πράγματα και στις καταστάσεις. Μπορεί να αλλάξει την κουλτούρα μας. Μπορεί να αλλάξει τον πολιτισμό μας. Με τη βοήθεια της Χάρτας Διαφορετικότητας χτίζουμε μία κουλτούρα αποδοχής που σημαίνει ότι καταπολεμούμε τις συνειδητές και ασυνειδητές μεροληπίες που ενδεχομένως να έχουμε απέναντι σε κοινωνικούς ή εταιρικούς κώδικες και τις επακόλουθες συμπεριφορές και ενέργειες που αυτό συνεπάγεται. Η προσπάθεια πρέπει να είναι διαρκής. Όλοι μαζί μπορούμε να οικοδομήσουμε έναν καλύτερο κόσμο. Τον επόμενο χρόνο, η ελληνική Χάρτα Διαφορετικότητας για επιχειρήσεις επιδιώκει να εμπλέξει όσο το δυνατόν περισσότερες εταιρείες, επιχειρήσεις και φορείς, ώστε να διαδώσουμε το μήνυμα της διαφορετικότητας. Επιδιώκουμε να φέρουμε σε επαφή όλους όσους έχουν κάνει καλές πρακτικές και να τις μοιραστούν μαζί μας. Γνωρίζουμε ότι μόνοι μας δεν μπορούμε. Γνωρίζουμε ότι όλοι μαζί πρέπει να κάνουμε την προσπάθεια και η αθρόα παρουσία και συμμετοχή σας στο 2ο Συνέδριο Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις μας δίνει δύναμη να συνεχίσουμε. Το μήνυμα του σεβασμού της διαφορετικότητας, της ένταξης ή της συμπερίληψης θέλουμε να το κάνουμε να ακουστεί δυνατά και καθαρά σε όλη τη χώρα. Και για αυτό το λόγο θέλουμε όλους εσάς συμμάχους μας.

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

2nd Diversity in Business conference 2020

DIVERSITY CHARTER GREECE

Αναλυτικό ρεπορτάζ σελ. 7



● ΗΓΕΣΙΑ

ΣΤΑΔΙΑΚΗ ΑΥΞΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΝΩΤΑΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Την αύξηση των γυναικών ανώτατων στελεχών στις ελληνικές επιχειρήσεις διαπίστωσε η δειγματοληπτική έρευνα της **Icap** για τη «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα», η οποία πραγματοποιείται για ένατη συνεχή χρονιά σε 37.750 επιχειρήσεις. Μεταξύ άλλων, παρατηρήθηκε ότι από γυναίκες διοικούνται 9.468 εταιρείες, δηλαδή 25,1% του συνόλου, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με πέρυσι (24,9%), ενώ, παράλληλα, το ποσοστό διείσδυσής τους στις ανώτερες βαθμίδες διοίκησης ενισχύθηκε κατά 5,5% τα τελευταία έξι χρόνια. Επιπλέον, γυναίκες διοικούν το 26,9% των πολύ μικρών εταιρειών, ενώ στις μεγάλες το ποσοστό περιορίζεται σε 10,5%, με τις εταιρείες με γυναίκες επικεφαλής να παρουσιάζουν καλύτερες επιδόσεις κερδοφορίας, επιτυχάνοντας, για το 2018, περιθώριο μεικτού κέρδους 29%, έναντι αντίστοιχου δείκτη 25,2% του συνόλου και περιθώριο καθαρού κέρδους 4,9% έναντι 3,4% για το σύνολο των επιχειρήσεων. Τέλος, το 82% των γυναικών ανώτατων στελεχών κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και, εξ αυτών, το 36% και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

ΕΡΓΑ ΖΟ ΜΑ ΣΤΕ // #prostokalytero



ADMINE _

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



● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ

DIVERSITY TRAINING

Ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης (Diversity Training) έχει σχεδιάσει το KEAN και οι εξειδικευμένοι σε θέματα Diversity και Εκπαίδευσης συνεργάτες του. Ειδικότερα, το εν λόγω πρόγραμμα στηρίζεται στο πλήρες εκπαιδευτικό υλικό και τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως παρουσιάστηκε τον Σεπτέμβριο σε ειδικό διήμερο training seminar στην Λιθουανία και στο οποίο έχουν εκπαιδευτεί τα στελέχη του Οργανισμού. 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

AMKE ΙΑΣΙΣ

Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις υιοθέτησε η Iasis Amke Athens, ο φορέας που η φιλοσοφία του ταυτίζεται με την προάσπιση των ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

24MEDIA



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις υπέγραψε η 24MEDIA, περνώντας ένα

αισιόδοξο μήνυμα και για τον κόσμο των media. Με αφορμή την υπογραφή, η CEO του Ομίλου, **Μαρία Γράψα**, μεταξύ άλλων, δήλωσε: «Είναι σημαντικότερο από ποτέ να αγκαλιάζουμε τη Διαφορετικότητα και να ορθώνουμε ανάστημα απέναντι στη μισαλλοδοξία και στη ρητορική μίσους, προτάσσοντας πνεύμα ενότητας, ενσωμάτωσης, αποδοχής και ίσες εργασιακές δυνατότητες για όλους».



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 ισότητας 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 απερέγκλιτα 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 ισότητας, 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)



Θάλεια Βουβονίκου,
Head of HR Greece & Cyprus,
Henkel

Στην Henkel, η έννοια της Διαφορετικότητας είναι βασικό μέρος της εταιρικής μας στρατηγικής και της ευρύτερης κουλτούρας μας εδώ και πολλά χρόνια. Όλα αυτά τα χρόνια, οι πολιτικές και οι δράσεις μας έχουν ωριμάσει, έχουν γίνει γνωστές σε όλους τους εργαζομένους μας σε παγκόσμια κλίμακα και μας δίνουν το δικαίωμα να είμαστε υπερήφανοι για ό,τι έχουμε καταφέρει μέχρι τώρα. Θεωρώντας ότι μιλώντας για «Διαφορετικότητα και Μη Αποκλεισμό» εννοούμε όλο το φάσμα των διαφορετικών χαρακτηριστικών, εμφανών και μη, δεν αποκλείουμε καμία έννοια από την ευρύτερη στρατηγική μας. Ανοχή και σεβασμός στο διαφορετικό είναι ακόμα και η ομαλή συνύπαρξη ποικίλων ομάδων που περιλαμβάνουν και καλωσορίζουν όλους τους εργαζομένους μας, ανεξαρτήτως αντιλήψεων και απόψεων. Αναπτύσσοντας μία πολιτική Διαφορετικότητας, το πρώτο μέλημα για κάθε οργανισμό θα πρέπει να είναι η εισαγωγή στόχων (Key Performance Indicators), σε συνεργασία με την Ανώτατη Διοίκηση, καθώς και η συχνή παρακολούθησή τους. Στην Henkel έχουμε εισάγει ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους Διαφορετικότητας, οι οποίοι μας επιτρέπουν να είμαστε ευθυγραμμισμένοι σε όλες τις χώρες που δραστηριοποιούμαστε και να παρακολουθούμε με τον τρόπο αυτόν τις περιοχές προς βελτίωση. Κάθε χρόνο οι στόχοι μας γίνονται όλο και υψηλότεροι καθώς όλοι μας θεωρούμε τη στρατηγική «Diversity

ADVERTORIAL

DIVERSITY & INCLUSION@HENKEL!

Η Διαφορετικότητα ως βασικός πυλώνας της εταιρικής Στρατηγικής μας! Οι ενέργειες και οι στόχοι «Diversity & Inclusion» στη Henkel σε Παγκόσμιο Επίπεδο.



& Inclusion» το μοχλό που μας επιτρέπει να νιώθουμε όμορφα και ασφαλείς στο εργασιακό μας περιβάλλον. Ένας πολύ σπουδαίος στόχος για εμάς είναι η διατήρηση και η ανάπτυξη και των δύο φύλων σε Ηγετικές θέσεις καθώς και όλων των εργαζομένων, από όποιο γεωγραφικό μέρος και εάν προέρχονται, καλύπτοντας φυσικά και όλες τις γενιές - ηλικιακές ομάδες, εκτιμώντας και περικλείοντας στις δομές μας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.

Επιπλέον, σημαντική είναι η στήριξη όλων των παραπάνω με συγκεκριμένες ενέργειες αλλά και συνεχή επικοινωνία προς όλο το ανθρώπινο δυναμικό σε όλες τις χώρες που δραστηριοποιούμαστε. Η εκπαίδευση «Diversity & Inclusion» για την Henkel διεξάγεται ανά χώρα με συναντήσεις, ομιλίες από ειδικούς στο θέμα, ενώ μεγάλο ποσοστό εκπαιδεύσεων πραγματοποιούνται ηλεκτρονικά μέσω της ειδικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας e-learning «Diversity & Inclusion Corner». Επίσης, στην Henkel η στρατηγική Διαφορετικότητας υποστηρίζεται ανά χώρα με συγκεκριμένη δομή και εξειδικευμένα στελέχη, τους «Πρεσβευτές Διαφορετικότητας» (Diversity Ambassadors), οι οποίοι ασχολούνται με το συγκεκριμένο θέμα και την προώθησή του ανάλογα με

την κουλτούρα της κάθε χώρας σε συνεργασία με τους τοπικούς φορείς υποστήριξης «Διαφορετικότητας» και σε εναρμόνιση με τις κεντρικές κατευθύνσεις της εταιρείας. Ενδεικτικές ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν και κατά τη διάρκεια του 2020 αποτελούν η περαιτέρω υποστήριξη των νέων γονέων μέσω εκπαιδευτικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας με συμβουλές για τους πρώτους μήνες γέννησης των παιδιών τους καθώς και οι επιπλέον άδειες για φροντίδα τέκνων που ξεπερνούσαν αυτές που νόμιμα δόθηκαν από το εκάστοτε κράτος - ανάλογα με τη χώρα και το πλαίσιο της. Η έννοια του «mentoring» με ποικίλες μορφές (π.χ. diverse mentoring), που εντάσσεται και στο πλαίσιο της υποστήριξης των νέων εργαζομένων μας, έρχεται να συμπληρώσει τις πολλαπλές ενέργειες και δράσεις υποστήριξης της στρατηγικής «Diversity & Inclusion» στην Henkel. Τέλος, όπως κάθε χρόνο, έτσι και φέτος θα υποστηρίξουμε σε παγκόσμια κλίμακα τις «Εβδομάδες Διαφορετικότητας - Diversity Weeks», που, μέσω Digital ενεργειών (webinars, e-talks, video meetings, e-questionnaires), θα γιορτάσουμε όλοι μαζί το σεβασμό στη «Διαφορετικότητα».



HENKEL ΕΛΛΑΣ ABEE
Κύπρου 23, Μοσχάτο 18346
Τ: 210 4897200
Τ. 210 4897359

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΕΙΓΕ: ΑΡΓΗ ΠΡΟΟΔΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΕ - ΣΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΘΕΣΗ Η ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 που δημοσίευσε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), η ΕΕ βαθμολογείται με 67,9% σημειώνοντας αργή πρόοδο, αφού βάσει του σημερινού ρυθμού, χρειάζονται 60 χρόνια για την επίτευξη πλήρους ισότητας. Συγκεκριμένα, ο εν λόγω Δείκτης αυξήθηκε μόνο κατά 4,1 πόντους από το 2010 και 0,5 πόντους από το 2017, με τις καλύτερες επιδόσεις να καταγράφονται στον τομέα της υγείας (88 βαθμοί) και τον χρηματοοικονομικό τομέα (80,6 βαθμοί). Αντίθετα, η ανισότητα των φύλων είναι εντονότερη τόσο στον τομέα της ισχύος (53,5 βαθμοί) όσο και στον τομέα της γνώσης (63,6 βαθμοί). Εντούτοις, η βαθμολογία της ΕΕ έχει παρουσιάσει βελτίωση 11,6 βαθμών στον τομέα της εξουσίας από το 2010 και μείωση 0,6 βαθμών στον τομέα διαχείρισης του χρόνου, ο οποίος μετρά τη διανομή σε οικιακές εργασίες και ευθύνες φροντίδας. Επιπλέον, ανάμεσα στα κράτη μέλη, υψηλή βαθμολογία σημειώνουν οι Σουηδία, Δανία και Γαλλία, με τη μεγαλύτερη πρόοδο να καταγράφεται σε Ιταλία, Λουξεμβούργο και Μάλτα. Στον αντίποδα βρίσκονται η Ουγγαρία, η Ρουμανία και η Ελλάδα, με τη χώρα μας να κατατάσσεται τελευταία στην ΕΕ με 52,2 βαθμούς, επίδοση κατά 15,7 βαθμούς χαμηλότερη του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Σημειώνεται, τέλος, ότι παρότι η κατάταξη της Ελλάδας παραμένει ίδια από το 2010, η επίδοσή της έχει αυξηθεί κατά 3,6 βαθμούς συνολικά και κατά 1 βαθμό από το 2017.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

EDENRED



Η Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις είναι παντός καιρού και καταστάσεων, εξού και όταν επιχειρήσεις, όπως η Edenred Greece, εκφράζουν την επιθυμία να είναι μέλος του μεγάλου δικτύου των εταιρειών που έχουν ήδη υιοθετήσει τη Χάρτα, οι συνθήκες του Covid-19 δεν αποτελούν εμπόδιο. Έτσι, ο **Γιάννης Κολοβός**, CEO της Edenred, υπέγραψε μέσω διαδικτυακής συνάντησης τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις, μεγάλωνοντας τον κατάλογο των επιχειρήσεων που αγκαλιάζουν τη Διαφορετικότητα και προωθούν την υγιή ένταξη.

● EVENTS

HUMAN RIGHTS IN BUSINESS



της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας, τονίζοντας ότι ο σεβασμός και το inclusivity στο εργασιακό περιβάλλον φέρνει ευημερία τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στην κοινωνία.

Το Diversity Charter Greece στήριξε ο **Μαργαρίτης Σχοινάς**, Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Προώθηση του Ευρωπαϊκού Τρόπου Ζωής, μέσω της ομιλίας του στο πλαίσιο του πρώτου διαδικτυακού Διεθνούς Συνεδρίου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στο Εργασιακό Περιβάλλον. Το Διεθνές Συνέδριο, με τίτλο: «Η ευημερία μέσω της διαφορετικότητας», οργανώθηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση την Πέμπτη, 25 Ιουνίου 2020, υπό την αιγίδα της Ελληνικής Προεδρίας του Συμβουλίου της Ευρώπης και την υποστήριξη του **Enterprise Greece** και επικεντρώθηκε στα ανθρώπινα δικαιώματα

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ



Η Αθηναϊκή Ζυθοποιία είναι, πλέον, ένας από τους ένθερμους υποστηρικτές της Χάρτας Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, ο CEO της εταιρείας, **Αλέξανδρος Δανινλίδης** υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις, υποστηρίζοντας έμπρακτα την πρωτοβουλία, ενσωματώνοντας παράλληλα στην καθημερινή λειτουργία της εταιρείας τις αρχές της Διαφορετικότητας και της Ένταξης.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

CIPD: ΕΠΙΣΗΜΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ D&I ΓΙΑ ΤΟ 52% ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Σύμφωνα με την έρευνα Resourcing & Talent Planning 2020 του CIPD, το 41% των οργανισμών έχει προσλάβει υποψήφιους με γνώμονα τη διαμόρφωση ενός diverse ανθρώπινου δυναμικού τους τελευταίους 12 μήνες, ενώ το 52% αναφέρει ότι έχει μία επίσημη στρατηγική D&I. Αναλυτικότερα, ως προς τις μεθόδους προσέλκυσης, το 46% αξιοποιείσαι D&I statement σε career pages ή στη θέση εργασίας, το 38% πρόταξε τη δυνατότητα της ευέλικτης εργασίας, το 37% αξιοποίησε συγκεκριμένες λέξεις ή / και εικόνες, το 34% διαφήμισε τις θέσεις σε διαφορετικές πηγές και το 23% έλεγξε την επιρροή της διατύπωση των θέσεων εργασίας στο κοινό στόχο. Ωστόσο, καταγράφεται μία σημαντική διακύμανση στην προσέλκυση diverse υποψηφίων σε διοικητικές θέσεις, με τους οργανισμούς να καλούνται να δώσουν περισσότερη βαρύτητα στη διασφάλιση ποικιλομορφίας σε κάθε πτυχή τους αλλά και να το κάνουν ως συνεχή εστίαση παρά ως μία ad hoc προσπάθεια.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ELTON GROUP



Η ELTON Group, ένας όμιλος που δραστηριοποιείται επί σειρά ετών στην ελληνική αγορά, έγινε μέλος στη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις, υπερασπίζοντας έμπρακτα τις αρχές της Διαφορετικότητας και της υγιούς ένταξης των εργαζομένων στο περιβάλλον της.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΤΟ ΠΛΗΓΜΑ ΣΤΙΣ STARTUPS ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΙΔΡΥΘΕΙ ΑΠΟ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

Σύμφωνα με έρευνα του **Entrepreneurs Network**, σε συνεργασία με την **Barclays**, οι startups που έχουν ιδρυθεί από γυναίκες, οι οποίες αποτελούν μόλις το 1/3 των startups στο Ηνωμένο Βασίλειο, έχουν διπλάσιες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν ζητήματα όπως το κλείσιμο των εγκαταστάσεων τους ή την καθυστερημένη κυκλοφορία προϊόντων, από εκείνες που έχουν ιδρυθεί από άνδρες. Ένας από τους λόγους του φαινομένου αυτού είναι το χάσμα της χρηματοδότησης, που είχε ξεκινήσει πριν την πανδημία. Συγκεκριμένα, το 2020, μόνο το 13% του equity investment πήγε σε νεοσύστατες επιχειρήσεις που είχαν ιδρυθεί από γυναίκες, ενώ, όταν εντέλει τα χρήματα κατέληξαν σε αυτές, τα ποσά ήταν μικρότερα. Επιπροσθέτως, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να αναζητήσουν εξωτερική χρηματοδότηση για να ενισχύσουν τις ταμειακές ροές σε σύγκριση με τους άνδρες, γεγονός που τις αφήνει με λιγότερη διαθέσιμη χρηματοδότηση σε μια ενδεχόμενη κρίση.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για τις ελληνικές επιχειρήσεις υπέγραψε η ΑΒ Βασιλόπουλος. Ειδικότερα, ο **Δημήτρης Αρτικόπουλος**, VP Human Resources / Organizational Development της αλυσίδας, υπογράμμισε ότι η αποδοχή της διαφορετικότητας δεν είναι απλά μια πρωτοβουλία, αλλά επιλογή και στάση ζωής. «Οι άνθρωποί μας ενθαρρύνονται ώστε να είναι όλα όσα ήδη είναι και όσα θέλουν να γίνουν. Με σεβασμό στη διαφορετικότητα όλων, και προφανή οφέλη για όλους».

Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για τις ελληνικές επιχειρήσεις υπέγραψε η ΑΒ Βασιλόπουλος. Ειδικότερα, ο **Δημήτρης Αρτικόπουλος**, VP Human Resources / Organizational Development της αλυσίδας, υπογράμμισε ότι η αποδοχή της διαφορετικότητας δεν είναι απλά μια πρωτοβουλία, αλλά επιλογή και στάση ζωής. «Οι άνθρωποί μας ενθαρρύνονται ώστε να είναι όλα όσα ήδη είναι και όσα θέλουν να γίνουν. Με σεβασμό στη διαφορετικότητα όλων, και προφανή οφέλη για όλους».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις «αγκαλιάζει» η Παπαστράτος, αφού η εφαρμογή της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας βρίσκονται ανάμεσα στα βασικά στοιχεία της φιλοσοφίας του. Ειδικότερα, ο αντιπρόεδρος της εταιρείας, **Ιάκωβος Καργαρώτος**, υπέγραψε τη Χάρτα δίνοντας το έναυσμα για νέες δράσεις και πρωτοβουλίες προς αυτή την κατεύθυνση.

DIVERSITY CHARTER GREECE

Founded by



Βασιλόπουλος
...και του πουλιού το γάλα!

Funded by / Μεγάλοι Χορηγοί



ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ
ΕΤΑΙΡΙΑ THE PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

#prostokalytero



Funded by / Χορηγοί



Παράγουμε ένα καλύτερο αύριο

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: Νάνσυ Βλαχάκη (εσωτ. 116),
E: avlachaki@boussias.com
Σύνταξη: Χριστόφορος Παυλάκης, (εσωτ. 150),
E: chpavlakis@boussias.com
Advertising Manager: Μαρίνα Καφέζα, (εσωτ. 252)
E: mkafeza@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 Μπούσιας
Σύμβουλος Εκδόσεων: Δημήτρης Κορδεράς
Διεύθυνση Εκδόσεων: Αντωνία Κατσουλιέρη
Διεύθυνση Συνεδρίων & Βραβείων:
Νικόλας Κονδάκης
Creative Director: Γιώργος Τριχιάς

Find us on



2nd Diversity in Business conference 2020

DIVERSITY
CHARTER
GREECE

Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙ ΤΗΝ ΕΙΔΟΠΟΙΟ ΔΙΑΦΟΡΑ!

Η σημασία της διαφορετικότητας, τα οφέλη της, αλλιά και το ζήτημα της ύπαρξης ίσων ευκαιριών ήταν τα βασικότερα θέματα συζήτησης στο 2nd Diversity in Business Conference, το οποίο έλαβε χώρα υβριδικά.

Γράφει ο Χριστόφορος Παυλάκης

Κάθε προσδοκία ξεπέρασε το 2ο Συνέδριο Diversity in Business, που πραγματοποιήθηκε την Παρασκευή 25 Σεπτεμβρίου στο Ζάππειο Μέγαρο από την Boussias Communications και το KEAN, όπου θεσμικοί παράγοντες, καταξιωμένοι ομιλητές, χορηγοί και signatories έδωσαν το «παρών» τόσο με φυσική όσο και με ψηφιακή παρουσία, αφού, παρότι το Συνέδριο υλοποιήθηκε διαδικτυακά, υπήρχε η δυνατότητα παρακολούθησής του από τους χώρους του Ζαππείου τηρώντας όλα τα μέτρα και τις αποστάσεις ασφαλείας, σε γκρουπ των 9 ατόμων ανά αίθουσα. Οι σύνεδροι έθιξαν καίρια ζητήματα γύρω από τη σημασία της διαφορετικότητας και της ισότητας των ευκαιριών στο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα, εξετάζοντας και την πρόοδο που έχει επιτευχθεί. Αντίστοιχα, διεθνείς ομιλητές και θεσμικοί παράγοντες από την Ευρωπαϊκή Ένωση παρουσίασαν εξελίξεις και παραδείγματα από την παγκόσμια σκηνή, ενώ υλοποιήθηκε και η τελετή υπογραφής της Χάρτας Διαφορετικότητας για τις ελληνικές επιχειρήσεις, με σημαντικό ποσοστό συμμετοχής.



Σταύρος Μηλιώνης

Το Συνέδριο ξεκίνησε με την προβολή ενός βίντεο για τον έναν χρόνο Diversity Charter και της Χάρτας Διαφορετικότητας στην Ελλάδα και τον χαιρετισμό της Τζένης Αναγνωστοπούλου, Head of Business Unit, HR Professional, Boussias Communications, η οποία τόνισε την αγαστή συνεργασία Περιφέρειας Αττικής, Boussias Communications και KEAN, ενώ αναφέρθηκε και στα διαδικαστικά του συνεδρίου. Στη συνέχεια, τον λόγο πήρε ο **Σταύρος Μηλιώνης**, Ιδρυτής Diversity Charter Greece και Πρόεδρος KEAN, ο οποίος, στον χαιρετισμό του, προέβη σε μια ανασκόπηση του ενός χρόνου της Χάρτας Διαφορετικότητας, τονίζοντας την ιδέα της αυτοδέσμευσης και του ρόλου της Ηγεσίας, ενώ ο Αιμίλιος Περδικάρης, Δημοσιογράφος - Πολιτικός Συντάκτης, Συντονιστής του Συνεδρίου καλωσόρισε το κοινό και εξήρε τη σημασία της υιοθέτησης της Χάρτας Διαφορετικότητας και του θεσμικού της χαρακτήρα.

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΟ ΡΟΛΟ

Στο Πάνελ Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, αφού η συντονίστρια, **Αγγελίνα Μιχαηλίδου**, Γενική Διευθύντρια/ Partner, Response, έθεσε τον προβληματισμό βάσει ορισμένων στοιχείων από το Gender Gap Index του World Economic Forum, η **Αγνή Μαριακάκη**, CEO, MindSearch περιέγραψε την εικόνα που επικρατεί στη χώρα μας τονίζοντας ότι: «Στον κοινωνικό -πολιτισμικό μας νου, η έννοια και η ιδιότητα της ηγεσίας είναι αντίθετες με τη θηλυκότητα». Στη συνέχεια, η **Πέγκυ Βελλιώτου**, Partner, KPMG, σημείωσε πως υπάρχει κάποια πρόοδος, αφού πλέον παρατηρείται μεγαλύτερη εστίαση στις δεξιότητες. «Κάθε χρόνο, ο αριθμός των γυναικών που αναλαμβάνουν ρόλο αυξάνεται στα δικά μας στατιστικά» σημείωσε χαρακτηριστικά. Από την πλευρά της, η **Έλενα Χαϊλαζοπούλου**, Director of Product Innovation,



Deputy-CEO, Convert Group, εξήγησε ότι υπάρχει ακόμα το στερεοτυπικό πρότυπο ηγεσίας, κυρίως λόγω της λιγότερης εξοικείωσης με διαφορετικές μορφές ηγεσίας, υπογραμμίζοντας όμως ότι: «Οι

νέες επιχειρηματικές δράσεις και τα νέα πρότυπα ηγεσίας έρχονται πιο κοντά σε πιο "γυναικεία" χαρακτηριστικά», ενώ η **Μαρίκα Λάμπρου**, Senior Business Advisor, BoD member (DEPA, Entersoft, Focus Bari), Αντιπρόεδρος Δ.Σ. ΕΑΣΕ, αναφέρθηκε σε περιπτώσεις γυναικών που συνάντησε ως μέντορας. «Είμαι υπέρ της θεσμοθέτησης κάποιων ποσοστών, τα οποία τα χρειαζόμαστε μέχρι τότε που θα είναι αυτονόητο ότι οι γυναίκες θα αντιμετωπίζονται με τα ίδια κριτήρια σε σχέση με τους άντρες» κατέληξε.



ΔΙΤΤΗ ΣΧΕΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Η **Dr Δόμνα Μιχαλίδου**, Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδια για την κοινωνική πρόνοια και την κοινωνική αλληλεγγύη, ξεκίνησε εξηγώντας τη σημασία της πρωτοβουλίας της Χάρτας Διαφορετικότητας και των αξιών της ίσης μεταχείρισης των ανθρώπων στην

κοινωνία, αλλά και στον εργασιακό χώρο. «*Η αγορά εργασίας αφενός αντανακλά τις αξίες της κοινωνίας αλλά αφετέρου επιδρά καθοριστικά και στη διαμόρφωση και στην εμπέδωσή της*» ανέφερε χαρακτηριστικά και υπογράμμισε ότι η Χάρτα μπορεί να αξιοποιηθεί από τις εταιρείες ως μέσο δέσμευσης για την αξιοποίηση της διαφορετικότητας και τη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου εργασιακού περιβάλλοντος. Κλείνοντας, ανέλυσε τις δράσεις της κυβέρνησης στον τομέα αυτό αλλά και τις μελλοντικές ενέργειες.



ΣΗΜΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΟΡΑΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

Ο **Γιώργος Σταμάτης**, Γενικός Γραμματέας Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας υπογράμμισε ότι, πέρα από τη διαφορετικότητα και τη Χάρτα, σημασία εντέλει έχει το κατά πόσο ακολουθούνται και εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα, αναφερόμενος στο παράδειγμα της

Λευκής Βίβλου του 2007 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. «*Εχουμε ακόμα πολύ δρόμο, όχι στο να δεχτούμε τη διαφορετικότητα, αλλά στο να δίνουμε σε όλους ίσες ευκαιρίες*» τόνισε και έθεσε το ζήτημα της ορατότητας των ατόμων στο πλαίσιο της διαφορετικότητας. Συνεπώς, σημασία έχει οι επιχειρήσεις να δείξουν τον δρόμο προς την προσβασιμότητα και τις ίσες ευκαιρίες, αλλά και να πιστέψουν ακόμα περισσότερο στον άνθρωπο.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η **Βασιλική Λαζαράκου Δ.Ν.**, Πρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, Πρόεδρος της Κοινής Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Εποπτικών Αρχών για τις Τιτλοποιήσεις, αφού συνεχάρη τους διοργανωτές του συνεδρίου και ευχήθηκε τη συνέχεια τέτοιων πρωτοβουλιών, αναφέρθηκε στη νομοθετική πρωτοβουλία του Ιουλίου του 2020,

με την οποία εισήχθη η ποσόστωση του φύλου στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών. Αναλύοντας το νέο αυτό νομοθετικό πλαίσιο, εξήγησε την πολιτική καταλληλότητας, σύμφωνα με την οποία απαιτείται τουλάχιστον 25% εκπροσώπηση ανά φύλο στα Διοικητικά Συμβούλια, ενώ η εταιρεία πρέπει να μεριμνά και για θέματα πολυμορφίας. «*Η ποιότητα της κοινωνίας μετράται από το πώς στηρίζει τα μέλη της χωρίς διάκριση*» κατέληξε και τόνισε ότι η ισότητα είναι υπόθεση όλων μας.



ΞΕΚΑΘΑΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Ο **Γεράσιμος Κοντογούρης**, Head of Talent and Organization Development South East Europe, **Papastratos**, αφού εξήγησε ότι οι προσωπικές του αξίες συγκλίνουν με τις αξίες της εταιρείας, τόνισε ότι «*ο κόσμος μας αλλάζει μόνο όταν ο καθένας μας αλλάζει προς το καλύτερο*». Αναλύοντας το όραμα της εταιρείας, μίλησε για

μία προσωπική του εμπειρία ως προς τη διαφορετικότητα, για την οποία υπογράμμισε ότι δεν είναι αυτονόητη. Επιπλέον, ο ομιλητής εστίασε στην αναγκαιότητα της ύπαρξης ξεκάθαρων θέσεων και αναφέρθηκε στον μετασχηματισμό της εταιρείας, λέγοντας πως η διαφορετικότητα είναι βασικό συστατικό της επιτυχίας. Τέλος, ο Γ. Κοντογούρης παρέθεσε τις πρακτικές της επιχείρησης, τις πιστοποιήσεις που έχει λάβει, αλλά και τις ενέργειες που σχεδιάζονται.



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Ο **Πάνος Αλεξανδρής**, Γενικός Γραμματέας Δικαιοσύνης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, αρχικά αναφέρθηκε στην ευθύνη των επιχειρήσεων για την τήρηση της Χάρτας Διαφορετικότητας, η οποία ενέχει θέση πρωτοκόλλου των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και την ανάγκη για ένα κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο. «*Εκείνο που*

θα καταστήσει τα πράγματα επαρκέστερα είναι να πλησιάσουμε τη ρίζα του προβλήματος, δηλαδή την ιδεολογία ή, για να το πει κανείς αρνητικά, την ιδεοληψία μιας κοινωνίας» εξήγησε και τόνισε ότι η ελληνική κοινωνία δεν χαρακτηρίζεται ως ανοιχτή, αλλά κάνει σιγά σιγά βήματα για να διευρύνει τον τρόπο σκέψης και αντιμετώπισης των ατόμων. Καταληκτικά, υπογράμμισε πως όταν η ισότητα όλων καταστεί δυνατή, τότε θα σταματήσουμε να μιλάμε για διαφορετικούς ανθρώπους.

Η διαφορετικότητα συνοδεύεται από μια σειρά από οφέλη για τις εταιρείες, οι οποίες μπορούν να την αξιοποιήσουν ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα





ΕΝΑΣ ΚΥΚΛΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

Ο **Χάρης Μαμουλάκης**, Βουλευτής ΣΥΡΙΖΑ Νομού Ηρακλείου, αναφέρθηκε στον κύκλο κοινωνικής συνυπευθυνότητας που δημιουργήθηκε τον ένα χρόνο παρουσίας της Χάρτας Διαφορετικότητας της χώρας μας και τόνισε ότι όλοι οφείλουν να ενισχύουν την προσπάθεια και να συμβάλλουν στην επιμήκυνση αυτής της αλυσίδας. «*Η διαφορετικότητα δεν είναι μόδα, αλλά προϋπόθεση κοινωνικής ισότητας. Δεν είναι τάση, αλλά δικαίωμα ολοκλήρωσης. Δεν είναι marketing τρικ, αλλά βασικός άξονας προοδευτικής μετεξέλιξης των επιχειρήσεων*» ανέφερε χαρακτηριστικά και κατέληξε δίνοντας συγχαρητήρια για την μέχρι τώρα πορεία αλλά και ευχόμενος τη συνέχεια της συγκεκριμένης προσπάθειας.



Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΙΟ ΕΠΙΚΑΙΡΗ ΑΠΟ ΠΟΤΕ

Ο **Γιώργος Μουλκιώτης**, Βουλευτής Βοιωτίας, Τομεάρχης Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων του ΚΙΝΑΛ αφού έδωσε τα συγχαρητήριά του για την πρωτοβουλία της Χάρτας Διαφορετικότητας και για το συνέδριο, εξήγησε ότι ο σεβασμός της διαφορετικότητας, ιδιαίτερα στην περίοδο της πανδημίας που διανύουμε, είναι πιο επίκαιρος από ποτέ. Επιπλέον, ο ομιλητής τόνισε ότι η διαφορετικότητα αποτελεί πλούτο για την ελληνική κοινωνία και εξήρε το περιεχόμενο και το πρόγραμμα του συνεδρίου, ενώ ευχήθηκε «*τα πορίσματα του να αποτελέσουν διδακτικό οδηγό, κοινωνικό έναυσμα και σημείο αναφοράς για κάθε επιχειρηματία*».

Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΩΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ

Στο πάνελ των Signatories, με συντονίστρια την **Εύη Μπουκώρου**, Chief Business Development Officer, Junior Partner, Generation Y, η **Αναστασία Ανδρίτσου**, Country Director, British Council Greece εξήγησε ότι η διαφορετικότητα αποτελεί στρατηγική δέσμευση, αλλά και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του οργανισμού, με την **Ανάλια Κόκκορη**, People & Purpose Leader, Deloitte να αναφέρεται στη στόχευση της εταιρείας στο «individuality». Εν συνεχεία, η **Σίσσυ Ηλιοπούλου**, Διευθύντρια Εταιρικών Υποθέσεων, Επικοινωνίας και Βιώσιμης Ανάπτυξης, The Coca-Cola Company, εξήρε τη σημασία της διαφορετικότητας, η οποία μπορεί να δημιουργήσει το κατάλληλο πλαίσιο που θα καταστήσει τις εταιρείες ανταγωνιστικές, αφού το κοινό δεν είναι συμπαγές αλλά



ότι η πρόκληση έχει να κάνει με την ομογενοποίηση των ανθρώπων, οι οποίοι πρέπει να αντιληφθούν τις αξίες της εκάστοτε εταιρείας, χωρίς να χάνεται η διαφορετικότητά τους. Τέλος, η Α. Κόκκορη αναφέρθηκε στις πρακτικές που ακολουθεί η εταιρεία και στα οφέλη τους, με την Σ. Ηλιοπούλου να προσθέτει σε αυτά την εμπιστοσύνη και τις καινοτόμες ιδέες, ενώ συζητήθηκαν οι προκλήσεις που υπάρχουν γύρω από το Diversity & Inclusion, καθώς και οι μελλοντικές δράσεις των συμμετεχόντων.

διαφορετικό, ενώ μίλησε και για τις πρωτοβουλίες της εταιρείας. Σε δράσεις αναφέρθηκε και η Α. Ανδρίτσου, παραθέτοντας και διάφορα παραδείγματα από την καθημερινότητα του οργανισμού τους, ενώ η Ε. Μπουκώρου εξήγησε

ΑΜΕΑ, ΛΟΑΤΚΙ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΑ ΠΑΣΧΟΝΤΕΣ

Στο Πάνελ Διαφορετικότητας, το οποίο συντονίζει η **Λίνα Α. Δικαϊάκου**, Νομική Σύμβουλος, ο **Παναγιώτης Αλεξανδράκης**, Νομικός, Συντονιστής Επιστημονικού Φόρουμ «Στο Επίκεντρο ο Άνθρωπος» αναφέρθηκε στο πώς θα μπορέσει η κοινωνία να έχει μια κατάλληλη δομή για ομαλή ανάπτυξη όλων και «όχι να υπάρχουν διαφοροποιήσεις και πολλές ταχύτητες», εστιάζοντας στα ΑμεΑ και στην προσβασιμότητα. Η **Μαρίνα Γαλανού**, Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών (Σ.Υ.Δ.), μίλησε για τη νομοθεσία ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων, εκφράζοντας ανησυχία για την εφαρμογή της. «*Πόσα τρανς πρόσωπα έχετε δει να εργάζονται σε μία επιχείρηση ή ακόμη και στον δημόσιο τομέα;*» αναρωτήθηκε. Στη συνέχεια, η **Ηρα Λόντο**, Ομοσπονδία Αλβανικών Συλλόγων, Ελληνι-



μπορούν να εργάζονται είτε στην Ελλάδα είτε σε άλλες χώρες της Ε.Ε., λόγω των κριτηρίων». Τέλος, η **Φιλίππα Δριβάλα**, Κοινωνική Λειτουργός, Υπεύθυνη Ένταξης του Κέντρου Ημέρας «Ηλιοτρόπιο» / Ελληνικό Κέντρο Διαπολιτισμικής Ψυχιατρικής και Περίθαλψης «Κωστής Μπάλλας», μίλησε για τα δικαιώματα των ψυχικά πασχόντων σε θέματα απασχόλησης και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, υπογραμμίζοντας ότι: «*Όταν οι άνθρωποι αυτοί εργάζονται, έχουν πολλές πιθανότητες και να βελτιωθούν ψυχικά, αλλά και να μειωθούν τα συμπτώματά τους*».

κό Φόρουμ Μεταναστών, εστίασε στην ένταξη των οικονομικών μεταναστών εξηγώντας πως «*ελάχιστοι μπορούν να αποκτήσουν ένα ασφαλές περιβάλλον, δηλαδή μια άδεια παραμονής με την οποία*

THE EMBRACIVE PROJECT

Το δεύτερο μέρος του συνεδρίου περιλάμβανε το Diversity Charter Training, το οποίο αφορά στην εκπαίδευση για τη διαφορετικότητα στις ελληνικές επιχειρήσεις, με το συντονισμό να είναι της **Φένιας Πιστοφίδου**, Project Manager Ευρωπαϊκών Έργων KEAN - Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων. Στον χαιρετισμό της η **Άννη Καμαριώτη**, συντονίστρια τμήματος Διεθνών Προγραμμάτων, Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου - Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, αναφέρθηκε στη σημασία του να γεφυρωθεί η θεωρία με την πράξη, προκειμένου να κατανοηθούν τα οφέλη της ενσωμάτωσης της διαφορετικότητας, ενώ η **Όλγα Μαρινέα**, Επιστημονική Συνεργάτης, Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου - Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, μίλησε για τους στόχους, τις δράσεις και τα αποτελέσματα του έργου Embracive αλλά και ποιους αφορά. Τον λόγο πήρε ο **Βαγγέλης Γέττος**, Project Manager, Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας - Center for Social Innovation, Κύπρος CSI, παρουσιάζοντας ορισμένα στοιχεία από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε



στην Κύπρο αναφορικά με τα θέματα διαφορετικότητας στους εργασιακούς χώρους, ενώ ο **Απόστολος Αγναπόπουλος**, Σύμβουλος Επιχειρήσεων, Ινστιτούτο Βιομηχανικής και Επιχειρησιακής Επιμόρφωσης & Κατάρτισης - ΣΕΒ, ανέλυσε την

εργαλειοθήκη του Embracive, η οποία λαμβάνει υπόψη της το δεδομένο θεσμικό πλαίσιο, τα περιεχόμενά της και τα βήματα που ακολουθούνται για την εφαρμογή της. Στη συνέχεια ο **Ηρακλής Σιούλης**, Development Director, Ινστιτούτο Βιομηχανικής και Επιχειρησιακής Επιμόρφωσης & Κατάρτισης - ΣΕΒ, αφού παρέθεσε τα πλεονεκτήματα και τη σημασία της διαφορετικότητας, υπογράμμισε τον ρόλο της εκπαίδευσης ως εργαλείου αλλαγής και περιέγραψε συνοπτικά το The Embracive Project, που αφορά στη δημιουργία του Toolkit. Κλείνοντας, η Φ. Πιστοφίδου επεσήμανε ότι η αλλαγή ξεκινά από το ίδιο το άτομο, ανέλυσε το πώς δημιουργούνται τα στερεότυπα και τις συνέπειές τους και έκανε λόγο για τη σημασία της ένταξης και της εκπαίδευσης.



ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η **Νατάσσα Φραγκουδάκη**, HR Recruitment & Selection Coordinator, **Teleperformance Hellas**, παρουσίασε την εταιρεία και τα πολύγλωσσα κέντρα της, τονίζοντας το πολυεθνικό και πολυπολιτισμικό της περιβάλλον. Αφού σκιαγράφησε το προφίλ των εργαζομένων, ανέλυσε την αποστολή και τις αξίες της εταιρείας, καθώς και τους διαφορετικούς χώρους εργασίας, που είναι διαμορφωμένοι για να αναπτύξουν το αίσθημα του ανήκειν. «Αυτό που μας ξεχωρίζει είναι η ισορροπία ως προς το φύλο των εργαζομένων αλλά και η πληθώρα των ηλικιακών κατηγοριών» τόνισε και εστίασε στη συνεργασία της εταιρείας με διάφορες οργανώσεις και ΜΚΟ για στοχευμένη προσφορά θέσεων εργασίας, ενώ παρέθεσε τις πρωτοβουλίες τους, όπως το Pride Campaign.



Η ΔΙΑΦΘΟΡΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η **Άννα Δαμάσκου**, Πρόεδρος, **Διεθνής Διαφάνεια Ελλάς**, εξήγησε ότι η διαφθορά δεν είναι μόνο οικονομική, αλλά οτιδήποτε αντιστρατεύεται την προώθηση της δικαιοσύνης και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επίσης, η ομιλήτρια ανέφερε ως ένα παράδειγμα διαφθοράς την «απόφαση ενός εργοδότη για την μη προαγωγή μιας γυναίκας σε μια ανώτερη θέση, παρότι το αξίζει, επειδή βρίσκεται σε αναπαραγωγική ηλικία και...θα μας ταραξεί στις άδειες». Πρόκειται για μια απόφαση που λαμβάνεται με αδιαφάνεια, χωρίς αξιοκρατία και χωρίς λογοδοσία, άρα χαρακτηρίζεται ως διαφθορά. Η ομιλήτρια κατέληξε λέγοντας ότι αυτά τα παραδείγματα αποτελούν απόδειξη για την έμπρακτη στήριξη της Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδος σε τέτοιου είδους πρωτοβουλίες.



ΕΝΑ ΑΣΦΑΛΕΣ ΚΑΤΑΦΥΓΙΟ

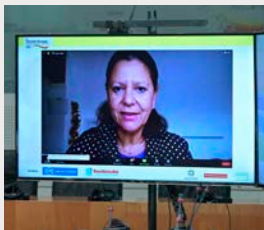
Η **Μαρία Συρεγγέλα**, Γενική Γραμματέας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, εξήγησε ότι η πρόοδος και η ανάπτυξη περνά μέσα από την προσωπική ευημερία, αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις με λόγια και όχι με έργα. Αναλύοντας τον τρόπο με τον οποίο το κράτος, οι επιχειρήσεις και η κοινωνία καλούνται να ενώσουν τις δυνάμεις τους για την προστασία των ατόμων που δέχονται διακρίσεις, υπογράμμισε ότι η εργασία οφείλει να είναι ένα ασφαλές καταφύγιο, με τους εργαζομένους να αποδίδουν απεριόπαστα και να αισθάνονται ότι μπορούν να πετύχουν την επαγγελματική καριέρα. Κλείνοντας, η ομιλήτρια αναφέρθηκε στις δράσεις της Γενικής Γραμματείας και στα προγράμματα που σχεδιάζονται για το μέλλον.



ΩΘΗΣΗ ΓΙΑ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΚΑΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Ο **Γιώργος Πατούλης**, Περιφερειάρχης Αττικής, εξήγησε ότι η διαφορετικότητα συνδέεται με την ώθηση προς τις επιχειρήσεις για υιοθέτηση μιας πιο λογικής προσέγγισης της διοίκησης, προκειμένου να δημιουργηθούν αξιοκρατικότερα συστήματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και ενδυνάμωσης των ξεχωριστών χαρακτηριστικών του. Αφού τόνισε ότι η πλειοψηφία των εταιρειών που έχει υπογράψει τη Χάρτα βρίσκεται στην Αττική, υπογράμμισε ότι η διαφορετικότητα συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα και στη βιώσιμη ανάπτυξη, ενώ μίλησε και για τις δράσεις της Περιφέρειας Αττικής, η οποία θα είναι και στο μέλλον αρωγός σε τέτοιου είδους πρωτοβουλίες.

ON SCREEN



ΚΛΕΙΔΙ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΤΟ DIVERSITY

Η **Irena Moosová**, Director at the European Commission for Equality and Union Citizenship in its department for Justice, αναφέρθηκε στη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για ισότητα,

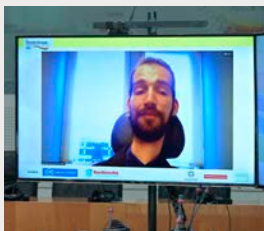
υπογραμμίζοντας ότι, λόγω και της πανδημίας, χρειάζεται να αξιοποιείται όλη η διαθέσιμη «δεξαμενή ταλάντων», με τις εταιρείες, ανεξαρτήτως μεγέθους, να επωφελούνται ξεκάθαρα από την υιοθέτηση στρατηγικών Diversity και Inclusion, καθώς και ισότητας των δύο φύλων. Αφού εξήγησε τον ζωτικό ρόλο των Diversity Charters, τόνισε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει ενεργά τις οργανώσεις και τις εταιρείες και χαιρέτισε την πρόοδο που έχει επιτευχθεί στη χώρα μας μέσα σε μόλις έναν χρόνο.



ΑΝΑΠΟΣΠΑΣΤΟ ΚΟΜΜΑΤΙ ΤΗΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑΣ

Ο **Ξενοφών Κοντιάδης**, Πρόεδρος, Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου – Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου τόνισε πως «η διαφορετικότητα αποτελεί

αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινής ζωής. Μέσα από τη μοναδικότητα κάθε ανθρώπου, οι επιχειρήσεις και η κοινωνία οδηγούνται στην καινοτομία και στην ευημερία». Στη συνέχεια, εξήγησε ότι η διαχείριση της διαφορετικότητας έχει κάνει δειλά βήματα στη χώρα μας και αναφέρθηκε στη σχετική δράση «Embrassive» του Ιδρύματος. Κλείνοντας, ο ομιλητής ευχήθηκε να γίνονται κάθε χρόνο βήματα προς την ισότητα και την αποδοχή της καθημερινότητας.



ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ο **Στέλιος Κυμπουρόπουλος**, Ευρωβουλευτής-Ψυχίατρος, αφού τόνισε ότι η εργασία είναι δικαίωμα για όλους, εξήγησε ότι η αποδοχή της διαφορετικότητας είναι κάτι που πρέπει να απασχολεί όλους μας και

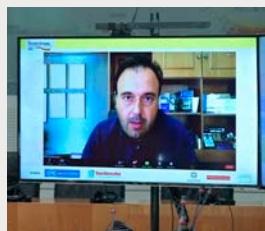
υπογράμμισε ότι το ψηφιακό περιβάλλον εργασίας έγινε κανόνας λόγω της πανδημίας. «Για τον ψηφιακό κόσμο δεν υπάρχει διαφορετικότητα. Σημασία έχει μόνο η δουλειά του καθενός» επισήμανε και συνέχισε λέγοντας ότι το ψηφιακό περιβάλλον δεν επηρεάζεται από τον τόπο, το ωράριο κ.ά. Ως εκ τούτου, δεν τίθεται θέμα προσβασιμότητας, ηλικίας κ.ά, αλλά μόνο απόδοσης. Τέλος, ο ομιλητής έκανε λόγο για την εξοικονόμηση πόρων μέσα από την ευέλικτη εργασία, την πρόκληση της ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων, αλλά και τους κινδύνους που κρύβει η ψηφιακή εργασία.



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

Η **Τζελίνα Κουκουρέλη**, Ταμίας ΣΔΕ, Διευθύντρια Marketing **Κρι Κρι Α.Ε.**, ανέφερε ότι ήδη από το 2018 ο ΣΔΕ ασχολήθηκε με τα στερεότυπα στην επικοινωνία

και την προοδευτική απεικόνιση των φύλων στη διαφήμιση, ενώ μίλησε και για τον οδηγό που δόθηκε στη δημοσιότητα για την ισότιμη ένταξη. Αφού εξήγησε ότι το πρόβλημα αναδείχτηκε περαιτέρω λόγω της πανδημίας, τόνισε ότι τα θέματα της διαφορετικότητας δεν πρέπει να μένουν στα λόγια και πως είναι ευρύτερα, καθώς αφορούν στην ουσιαστική αναγνώριση της μοναδικότητας και της αξίας του κάθε ανθρώπου ξεχωριστά. Επομένως, η διαφορετικότητα και η ισότιμη ένταξη πρέπει να είναι αναπόσπαστα στοιχεία της εταιρικής κουλτούρας.



«ΚΑΝΕΙΣ ΔΕΝ ΠΕΡΙΣΣΕΥΕΙ»

Ο **Δημήτρης Παπαστεργίου**, Πρόεδρος ΚΕΔΕ, ανέφερε ότι το ζήτημα της διαφορετικότητας οφείλει να απασχολήσει περισσότερο τον δημόσιο τομέα. «Η ποικιλότητα της ανθρωπίνης ύπαρξης μας βοηθά

στο να προσεγγίζουμε πολλά πράγματα διαφορετικά, πολύ περισσότερο στο ελληνικό δημόσιο όπου πραγματικά κανείς δεν περισσεύει» τόνισε και υπογράμμισε ότι είναι καθήκον του πρώτου βαθμού αυτοδιοίκησης να υποστηρίξει τη Χάρτα Διαφορετικότητας, ενώ εξήρε τη σημασία της δημιουργίας κάποιων κέντρων που θα λειτουργούν διαμεσολαβητικά. Τέλος, σύμφωνα με τον ίδιο, έχοντας ως βασική ιδέα τον άνθρωπο, πρέπει να δοθεί χώρος έτσι ώστε να σταματήσουν τα στερεότυπα, αλλά και να μην προκύπτουν προβλήματα εκεί που δεν υπάρχουν.



Η ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΕΝΑ ΠΡΩΤΟ ΒΗΜΑ

Ο **Γιάννης Σιδηρόπουλος**, Policy Expert, **ΣΕΒ** σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών ξεκίνησε τονίζοντας ότι η Χάρτα Διαφορετικότητας είναι ένα

πρώτο βήμα, με τις επιχειρήσεις αλλά και την κοινωνία να έχουν ανάγκη να συνεχίζουν να βαδίζουν, προκειμένου όσα αυτή περιλαμβάνει να υλοποιούνται. Αφού εξήγησε ότι ο διάλογος γύρω από τη διαφορετικότητα υπάρχει αφενός λόγω της διαφορετικότητας των ανθρώπων και αφετέρου λόγω της διαφορετικότητας των πελατών των επιχειρήσεων, ο Γ. Σιδηρόπουλος ανέφερε ότι είναι αναγκαίο η διαχείριση της διαφορετικότητας να ενταχθεί στα δομικά στοιχεία των πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού, κάτι που αφορά όλο το οικοσύστημα της επιχείρησης. Τέλος, ο ίδιος παρέθεσε τις δράσεις του ΣΕΒ στον εν λόγω τομέα.

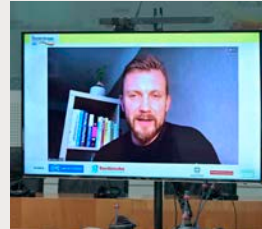
ON SCREEN



ΣΩΣΤΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥ ΨΗΦΙΑΚΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ

Η **Εύα Καϊλή**, Ευρωβουλευτής, Πρόεδρος της Επιτροπής για το μέλλον της Επιστήμης και της Τεχνολογίας, ανέλυσε το πώς ο ψηφιακός μετασχηματισμός

μπορεί να συνεισφέρει στην επίλυση διάφορων ζητημάτων. Αφού αναφέρθηκε στην επέκταση του σχεδίου Γιούνκερ που σχεδιάζεται, έκανε λόγο για τον μηχανισμό δίκαιης μετάβασης και τόνισε πώς η Ελλάδα έχει την ευκαιρία να κάνει ένα τεράστιο άλμα για τον ψηφιακό μετασχηματισμό. «*Το ρίσκο είναι να μην μείνει κανείς πίσω. Να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα χωρίς να αποκλείσουμε κόσμο επειδή μπορούμε να μειώσουμε το κόστος, αλλά να υπάρχει μια χρυσή ισορροπία*» τόνισε και υπογράμμισε ότι η μετάβαση απαιτεί σωστό σχεδιασμό από την αρχή.



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΜΗ ΟΡΑΤΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Ο **Kaspars Zalitis**, Founder of the Latvian Diversity Charter, αναφέρθηκε στη Χάρτα Διαφορετικότητας της Λετονίας, επισημαίνοντας πόσο σημαντικό είναι να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες των Millennials και της Gen Z, καθώς θα κυριαρχήσουν σύντομα στο ανθρώπινο δυναμικό και, μεταξύ άλλων, αναζητούν τη συμπερίληψη της διαφορετικότητας όπου αυτό είναι εφικτό. Αφού εξήγησε ότι η πανδημία του κορωνοϊού επηρέασε την κοινωνική απομόνωση, τόνισε ότι κατά τη διάρκεια του lockdown οι ομάδες της διαφορετικότητας έγιναν πιο ευάλωτες, αφού δεν μπορούσαν να γνωστοποιηθούν τα όποια προβλήματά τους. Τέλος, υπογράμμισε ότι το μυστικό είναι η επικοινωνία και πως ορισμένες προκλήσεις μπορεί να μην είναι ορατές.

Η ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

Οι **Δρ. Σωτήρης Θεμιστοκλέους**, Διευθυντής Στρατηγικής Ανάπτυξης, Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας, Κύπρος και **Παναγιώτα Κωνσταντή**, Ανώτερη Υπεύθυνη Ευρωπαϊκών Έργων, Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας, Κύπρος παρουσίασαν το Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας, το οποίο είναι το επίσημο σημείο επαφής της Χάρτας Διαφορετικότητας για την Κύπρο, την ομάδα και το όραμά του. «*Βασική μας αρχή είναι η προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, της συμμετοχικότητας και της ενδυνάμωσης των πολιτών*» εξήγησε ο Σ. Θεμιστοκλέους και αναφέρθηκε στις υπηρεσίες που προσφέρει το Κέντρο, τους συνεργάτες και το έργο του. Τον λόγο πήρε η Π. Κωνσταντή, η οποία παρέθεσε ορισμένα στοιχεία μίας έρευνας του Κέντρου, σε σχέση με την ένταξη της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο στην Κύπρο και κατέληξε αναφερόμενη στους στόχους του κέντρου για το επόμενο διάστημα και τη Χάρτα Διαφορετικότητας Κύπρου.



www.diversityconference.gr

Founded by



Βασιλόπουλος
...και του πουλιού το γάλα!

Funded by /
Μεγάλοι Χορηγοί



Funded by /
Χορηγός



Υπό την Αιγίδα

Χορηγοί Επικοινωνίας



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

