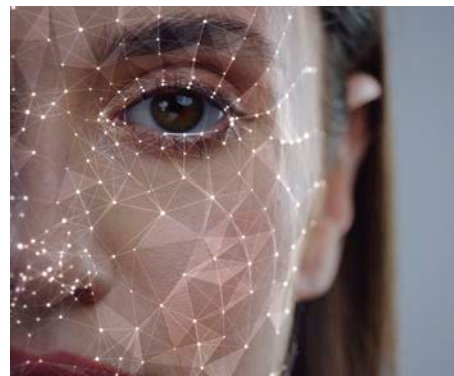




Σε μία περίοδο πολυεπίπεδων προκλήσεων που δοκιμάζονται οι ψυχικές, κυρίως, αντοχές μας και δημιουργούνται ευκαιρίες για την έκφραση δημιουργικών πρακτικών στις καθημερινές, αλλά και επαγγελματικές δραστηριότητές μας, η προσαρμοστικότητα, η έγκαιρη υιοθέτηση και η ενσωμάτωση στην επαγγελματική ζωή των νέων digital εργαλείων, που εξασφαλίζουν την απαραίτητη επικοινωνία για την απρόσκοπτη συνέχιση του επιχειρείν, δεν θα μπορούσαν παρά να γίνουν και μέρος της δραστηριοποίησης του Diversity Charter Greece. Το διάστημα αυτό και με στόχο τη διαρκή ενημέρωση, αλλά και την εξασφάλιση της επικοινωνίας με

τα μέλη μας και την ευρύτερη επιχειρηματική κοινωνία, προχωρήσαμε στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση digital διοργανώσεων που φιλοδοξούμε να καθιερωθούν σε θεσμούς. Το Diversity Day είναι μία εκδήλωση στην οποία κάθε φορά μία εταιρεία signatory ή sponsor παρουσιάζει μία καλή πρακτική ενσωμάτωσης και παραδείγματα υποστήριξης της διαφορετικότητας. Στόχος είναι να παρέχεται η δυνατότητα στις εταιρείες μέλη της Χάρτας να ανταλλάσσουν γνώσεις και καλές πρακτικές σε θέματα Διαφορετικότητας, αλλά και να προκύπτουν κατευθύνσεις, επιλογές και -γιατί όχι- λύσεις σε θέματα Διαφορετικότητας, υγιούς ένταξης των εργαζομένων και των στελεχών στα επιχειρησιακά περιβάλλοντα και στην κοινωνία. Στο 1ο Digital Diversity Day, το British Council Greece παρουσίασε στους εκπροσώπους των εταιρειών σε επίπεδο HR, Communication & Marketing Directors, τη δική του προσέγγιση στο θέμα της διαχείρισης της Διαφορετικότητας, με στόχο την ισότητα και την ενσωμάτωση, ενώ στο 2ο Diversity Day η εταιρεία Παπαστράτος, ανέπτυξε τη στρατηγική και τις πρακτικές διαχείρισης της Διαφορετικότητας που ακολουθεί. Το Diversity Interview φιλοξενεί θεσμικούς, στελέχη και υποστηρικτές της αποδοχής της Διαφορετικότητας, οι οποίοι απαντούν σε κρίσιμα ερωτήματα και μοιράζονται τη σχετική εμπειρία τους. Στόχος των συνεντεύξεων είναι η ανάδειξη του θέματος της Διαφορετικότητας στη χώρα μας και η ευαισθητοποίηση τόσο του επιχειρηματικού όσο και του ευρύτερου κοινού για την εφαρμογή της ισότητας και των ίσων ευκαιριών σε κάθε εργασιακό και όχι μόνο περιβάλλον στην Ελλάδα. Πρώτη προσκεκλημένη στην εν λόγω δράση ήταν η Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Δρ. Δόμνα Μιχαλίδου, η οποία έχει υπογράψει το Diversity Charter Greece, με τον γνωστό τηλεοπτικό δημοσιογράφο, Γιάννη Μούτσο να της απευθύνει τις ερωτήσεις. Η συνέντευξη μεταδόθηκε μέσω live streaming και on demand στο Facebook και στο Youtube Channel του Diversity Charter Greece. Αυτό το διάστημα σχεδιάζουμε το 2ο Digital Diversity Interview, με προσκεκλημένο υψηλά ιστάμενο εκπρόσωπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για να παρουσιάσει τον πρώτο Ευρωπαϊκό Μήνα Διαφορετικότητας, που είναι ο Μάιος του 2021, με πολλές και σημαντικές δράσεις σε όλες τις χώρες της Ευρώπης και φυσικά την Ελλάδα! Μείνετε συντονισμένοι και προσηλωμένοι στον στόχο. Η διαφορετικότητα είναι η μουσική στη ζωή μας και το χρώμα στο γκρίζο.

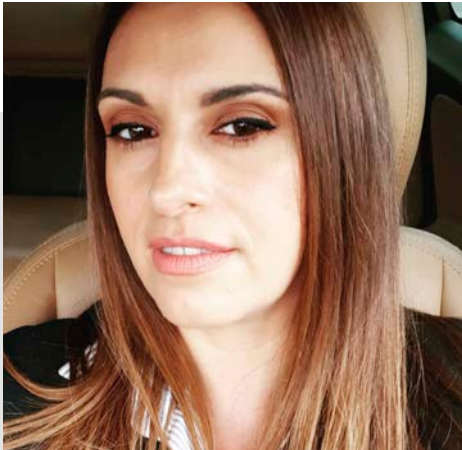
Σταύρος Μηλιώνης, Ιδρυτής και Πρόεδρος του KEAN & Diversity Charter Ελλάδος



● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

KASPERSKY: ΤΟ 45% ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΒΛΕΠΕΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βελτίωση στον χώρο εργασίας του ως προς τα επίπεδα της ισότητας των φύλων καταγράφει τα τελευταία δύο χρόνια το 56% των γυναικών σύμφωνα με την έκθεση Women in Tech της Kaspersky, με ένα 70% να δηλώνει ότι οι δεξιότητες και η εμπειρία του εξετάστηκαν χωρίς μεροληψία κατά την υποβολή αίτησης για τον πρώτο του ρόλο στον τομέα της πληροφορικής ή της τεχνολογίας. Επιπροσθέτως, το 69% των γυναικών ανέφερε ότι τώρα αισθάνεται σίγουρο πως οι απόψεις του γίνονται σεβαστές από την πρώτη κιόλας ημέρα σε έναν τεχνολογικό ρόλο, ενώ το 46% των γυναικών σημειώνει πως η ισότητα των φύλων βελτιώνεται μεταξύ των ομάδων που εργάζονται εξ αποστάσεως. Εντούτοις, σύμφωνα με την εν λόγω μελέτη, το 38% των γυναικών εξηγεί ότι η έλλειψη γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας το καθιστά επιφυλακτικό στο να εισέλθει στον χώρο, με το 44% να υποστηρίζει πως οι άνδρες προχωρούν γρηγορότερα στον τεχνολογικό χώρο και το 41% να συμφωνεί ότι μια πιο ίση κατανομή των φύλων θα ήταν ευνοϊκή για τη βελτίωση της εξέλιξης της σταδιοδρομίας και τη διόρθωση της αναντιστοιχίας αυτής.



Θάλεια Βουβονίκου,
Head of HR Greece & Cyprus,
Henkel

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θ. ΒΟΥΒΟΝΙΚΟΥ: «ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΕΙΦΟΡΙΑ»

Η Θάλεια Βουβονίκου, Head of HR Greece & Cyprus, Henkel Hellas SA μιλά για τον αντίκτυπο της πανδημίας στις δράσεις D&I της εταιρείας, την πρακτική τους για ίσες αμοιβές, το πρόγραμμα e-learning που εφαρμόζουν, αλλά και την ελληνική πραγματικότητα.

Με ποιόν τρόπο επηρέασε η πανδημία τις D&I δράσεις σας;

Οι δράσεις σχετικά με πολλούς στρατηγικούς μας πυλώνες, και ειδικά στον τομέα του Diversity & Inclusion, τροποποιήθηκαν αναγκαστικά ώστε να είναι συμβατές με τις ιδιαίτερες συνθήκες που δημιουργήθηκαν και με προτεραιότητα την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων μας. Έτσι, οι συναντήσεις των «Πρεσβευτών Διαφορετικότητας» (D&I Ambassadors) για τον προσδιορισμό των στόχων της νέας χρονιάς έγιναν digital, όπως και οι ομαδικές εκπαιδεύσεις. Παρότι η νέα κατάσταση της τηλεργασίας άλλαξε απότομα τις συνήθειές μας, δεν εμπόδισε τελικά τη συχνή επικοινωνία των στόχων στους ανθρώπους μας είτε μέσω της αποστολής newsletters και emails είτε με την κατ'οίκον παράδοση «αναμνηστικών», ενώ η φυσική απόσταση έδωσε τη θέση της στην ευκαιρία να μιλήσουμε με συναδέλφους για τα επιμέρους θέματα που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας και, σεβόμενοι τις διαφορετικές προσωπικές και οικογενειακές ιδιαιτερότητες τους, να προσαρμόσουμε τα πλάνα και τις ώρες επικοινωνίας μας μαζί τους.

Πώς αντιμετωπίζετε το gender pay gap και τις γονικές άδειες;

Το «gender pay gap» έχει ξεκινήσει να αναλύεται από την Αμερική και αφορά στην άνιση αμοιβή γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας γενικά, αλλά και μεταξύ όμοιων

ιεραρχικά θέσεων, ενώ η διαφορά αυτή μεγαλώνει στις περιπτώσεις όπου η γυναίκα είναι διαφορετικού χρώματος. Στην Ελλάδα, ελάχιστες εταιρείες μετρούν τον συγκεκριμένο δείκτη, παρόλο που είναι ένας από τους βασικότερους για την ύπαρξη στρατηγικής D&I, εφόσον συνδέεται με την έννοια της ισότητας. Στην Henkel υπάρχουν ειδικοί δείκτες μέτρησης και ανάλυσης του «gender pay gap», πλάνο ενεργειών, αναλύσεις ρόλων, καθώς και αντικειμενικά κριτήρια πριν καλυφθούν θέσεις εργασίας είτε εσωτερικά είτε με υποψηφίους από την αγορά. Οι γονικές άδειες συνδέονται διαχρονικά με το φαινόμενο του «gender pay gap» επειδή οι γυναίκες αναγκάζονται συχνότερα να διακόψουν την εργασία τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα έτσι ώστε να φροντίσουν την οικογένεια. Στην Henkel θεωρείται απόλυτα αποδεκτό να γίνεται χρήση άδειας πατρότητας για το ίδιο χρονικό διάστημα με αυτό της μητέρας, προκειμένου να υποστηριχθούν και τα δύο φύλα στη δημιουργία οικογένειας αλλά και καριέρας.

Τι περιλαμβάνει το πρόγραμμα e-learning που υλοποιείται;

Στην Henkel εδώ και αρκετά χρόνια υλοποιούμε ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα online εκπαίδευσης σχετικά με τη στρατηγική D&I, που είναι διαθέσιμο σε όλους τους εργαζομένους, σε βάση 24/7 («D&I Corner»). Το περιεχόμενό του είναι χωρισμένο σε διαφορετικές ενότητες και είναι μεταφρασμένο σε 23 γλώσσες, ενώ υπάρχει ειδική πλατφόρμα όπου γίνεται ενημέρωση σε όλους τους ανθρώπους μας για επίκαιρα θέματα, όπως οι προκλήσεις της εποχής, και εξειδικευμένες έννοιες, όπως η «ασυνείδητη προκατάληψη» (unconscious bias). Επιπλέον, προβάλλονται

ξεκάθαρα οι εταιρικοί μας στόχοι μέσω βίντεο και παρουσιάσεων από τους ηγέτες μας, ενώ αρκετές εκπαιδεύσεις μας είναι διαδραστικές, με τους εργαζόμενους να μπορούν να συμμετέχουν με ερωτήσεις και να λάβουν προσωπικά «self-assessments» σχετικά με τις γνώσεις τους στα θέματα D&I. Φυσικά, το περιεχόμενο των εκπαιδεύσεων επικαιροποιείται συχνά ώστε να προσφέρει στοχευμένη γνώση για τις εξελίξεις στον τομέα και όχι απλά γενικές κατευθύνσεις ή ορισμούς.

Πώς βλέπετε την πρόοδο στις ελληνικές επιχειρήσεις;

Η πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων δεν έχει συντελέσει ιδιαίτερη πρόοδο. Οι περισσότερες δομές τείνουν να είναι ακόμα εξαιρετικά παραδοσιακές με «πυραμιδικά» οργανογράμματα, με πάνω από το 80% των θέσεων ηγεσίας και αυτών που λαμβάνουν ουσιαστικές αποφάσεις να καταλαμβάνονται από άντρες. Επίσης, οι ενέργειες και η στρατηγική που παρουσιάζονται από τις ελληνικές εταιρείες συχνά δεν καλύπτουν τους πραγματικούς στόχους που περικλείονται στις δράσεις ενός D&I πλάνου. Παράδειγμα αποτελεί η προβολή της χρήσης των γονικών αδειών ή της ευελιξίας εργασίας μόνο για τις γυναίκες. Η έννοια της Διαφορετικότητας ξεκίνησε με συγκεκριμένα πλάνα και δείκτες μέτρησης από τις περισσότερες πολυεθνικές εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα, λαμβάνοντας παραδείγματα από το εξωτερικό. Η ουσιαστική εφαρμογή τους έχει ακόμα αρκετό «δρόμο» στην ελληνική αγορά καθώς δεν θα πρέπει να προσεγγίζονται ως μία νέα «μόδα» που όλοι πρέπει να αναφερθούμε, αλλά ως ουσιαστικός στρατηγικός πυλώνας που συντελεί στην ανάπτυξη και στην οικονομική αειφορία.

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ

DIVERSITY TRAINING

Ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης (Diversity Training) έχει σχεδιάσει το ΚΕΑΝ 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



Γ.Γ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ

Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις υπέγραψε ο Γενικός Γραμματέας Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας, **Γεώργιος Α. Σταμάτης**, πιστοποιώντας την υποστήριξη του Φορέα που μάχεται κατά των διακρίσεων σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας στη Χάρτα.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΑΡΝΩΝΑ Α.Ε.



Στα τέλη του 2020 πραγματοποιήθηκε η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας στο Λεωνίδιο, από την Αναπτυξιακή Πάρνωνα Α.Ε. και τον Πρόεδρό της, **Χαράλαμνο Λυσικάτο**, ο οποίος είναι και Δήμαρχος της Νότιας Κυνουρίας, καθώς και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας, **Μαρίνη Μπερέτσο**. Με τον τρόπο αυτόν σηματοδοτήθηκε μία νέα εποχή, με στόχο την προώθηση της Διαφορετικότητας σε κάθε μεγάλη και μικρή περιοχή της χώρας μας.



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 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 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 εταιρείας 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)

● ΗΓΕΣΙΑ

ΚΡΜΓ: ΟΙ ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Σύμφωνα με την έρευνα «Global Female Leaders Outlook» της KPMG, ενώ οι τέσσερις στις δέκα γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως δεν θεωρούν πιθανή μια επιβράδυνση στα οφέλη που έχουν επιτευχθεί για την ποικιλομορφία και την ένταξη, το 91% στην Ελλάδα αναφέρει ότι οι επιχειρήσεις απέχουν κατά πολύ από την επίτευξη πραγματικής ποικιλομορφίας. Αναλυτικότερα, το 42% των γυναικών παγκοσμίως και το 38% των Ελληνίδων πιστεύουν ότι τα μέτρα που έχει πάρει πρόσφατα η εταιρεία τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του ρατσισμού ήταν αποτελεσματικά, ενώ η πλειοψηφία (80% παγκοσμίως και 85% στην Ελλάδα) είδε τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεών του να επιταχύνεται κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αν και το 92% παγκοσμίως και το 94% στην Ελλάδα συμφωνούν ότι η εταιρεία τους έχει περιθώρια βελτίωσης στις διαδικασίες καινοτομίας και εκτέλεσης. Επιπλέον, το 58% των γυναικών παγκοσμίως και το 56% στην Ελλάδα παραμένουν αισιόδοξες ή πολύ αισιόδοξες αναφορικά με την προοπτική ανάπτυξης των εταιρειών τους για την επόμενη τριετία, με το 58% των γυναικών παγκοσμίως και το 47% των Ελληνίδων να θεωρούν ότι η προσωπική τους επικοινωνία με τους συνεργάτες τους έχει βελτιωθεί στη διάρκεια της κρίσης. Επίσης, παρότι οι μισές από τις συμμετέχουσες παγκοσμίως πιστεύουν ότι η προσέλκυση ταλαντούχου ανθρώπινου δυναμικού έχει διευρυνθεί χάρη στην ευελιξία της εξ αποστάσεως εργασίας, μόλις το 24% στην Ελλάδα συμμερίζεται την άποψη αυτή, ενώ, ως προς το πιο σημαντικό προτέρημα, παρόλο που για την Ελληνίδα ηγέτιδα είναι το να «ενεργεί με μεγάλο βαθμό ευελιξίας και κινητικότητας» (53%), για τις γυναίκες παγκοσμίως είναι το «να είναι κανείς οραματιστής και καινοτόμος» (44%). Ως ένα ακόμα προτέρημα, οι γυναίκες στην Ελλάδα θεωρούν ότι είναι «να δίνουν σωστές εξηγήσεις και με σαφήνεια» (29%), ενώ για τις γυναίκες στις παγκοσμίως είναι «να λειτουργούν με ομαδικό πνεύμα» (42%). Τέλος, αναφορικά με τα κίνητρα για την προσέλκυση και τη διατήρηση των κατάλληλων ατόμων, οι γυναίκες τόσο παγκοσμίως όσο και στην Ελλάδα αξιολογούν τη σωστή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής ως το πιο σημαντικό κίνητρο (50% και 59% αντιστοίχως), ενώ παρότι η ευελιξία χρόνου αποτελεί ένα εξίσου σημαντικό κίνητρο για τις γυναίκες παγκοσμίως (48%), οι Ελληνίδες δεν το θεωρούν τόσο σημαντικό κίνητρο για την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων (18%).

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ



προωθούμε μέσα από την αγορά εργασίας τις αξίες της προόδου και της αλληλεγγύης στην κοινωνία, αξιοποιώντας τη διαφορετικότητα ως συνθήκη που συμβάλλει στην ανάπτυξη και στη δημιουργικότητα».

Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων **Δόμνα Μιχαλίδου**, υποστηρίζοντας την προσπάθεια να εξαλειφθεί κάθε είδους ανισότητα στο εργασιακό περιβάλλον. Η ίδια δήλωσε χαρακτηριστικά: «Η αποδοχή της διαφορετικότητας σημάδεψε ως έννοια και ως αίτημα τον 20ο αιώνα, ειδικά στο τελευταίο του μισό. Σήμερα, έναν χρόνο μετά την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας για τις ελληνικές επιχειρήσεις,

● EVENTS

TO DIVERSITY DAY ΕΙΝΑΙ ΓΕΓΟΝΟΣ

Την Τρίτη 8 Δεκεμβρίου πραγματοποιήθηκε το 1ο Digital Diversity Day από το Diversity Charter Greece, όπου παρουσιάστηκαν οι καλές πρακτικές σχετικά με τη διαχείριση της Διαφορετικότητας από το **British Council Greece**. Ειδικότερα, στην παρουσίαση συμμετείχαν σημαντικές εταιρείες, signatories και χορηγοί, όπως η **Παπαστράτος**, η **AB Βασιλόπουλος**, η **OTE Group**, η **Diversey Hellas**, η **Coca-Cola**, η **ICTS Hellas**, η **Αναπτυξιακή Πάφωνα Α.Ε.**, ο **Όμιλος ΕΛΤΟΝ**, η **Women Act** και η **Accenture**. Την Δευτέρα 15 Φεβρουαρίου ακολούθησε το 2ο Digital Diversity Day, με την Παπαστράτος να παρουσιάζει στους εκπροσώπους σημαντικών εταιρειών - μελών του Diversity Charter Greece, τη στρατηγική αλλά και τις πρακτικές που έχει αναπτύξει σε επίπεδο διαχείρισης της διαφορετικότητας. Μεταξύ των μελών που συμμετείχαν ήταν η **AstraZeneca**, η **Metro Cash & Carry**, η **Mikel Coffee Company**, η **Barilla Hellas** και η **Carglass Greece**.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

CARGLASS GREECE



Στο Diversity Charter Greece εντάχθηκε και η Carglass

Greece. Συγκεκριμένα, η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας δεν αποτελεί μόνο δέσμευση, αλλά επικύρωση της μεγάλης υπόσχεσης της εταιρείας να λειτουργεί αμερόληπτα, προσφέροντας ένα δίκαιο και ασφαλές περιβάλλον στους ανθρώπους της. Σημειώνεται ότι ο όμιλος **Berlon**, μητρική εταιρεία της Carglass, απασχολεί 29.000 εργαζόμενους, σε 35 χώρες και 5 Ηπείρους, ενώ ο πολυεθνικός προσανατολισμός της εταιρείας έχει οδηγήσει στην εφαρμογή μιας ενιαίας δέσμευσης για ένα επαγγελματικό περιβάλλον χωρίς φυλετικές, εθνικιστικές ή άλλου είδους διακρίσεις.

BOUSSIAS presents

ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ


ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

 **ΣΕΒ**
Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

HELLENIC RESPONSIBLE BUSINESS AWARDS 2021

Η Ελλάδα από το εγώ στο εμείς

Επιβραβεύοντας τις συνεργασίες που αναδεικνύουν τον αντίκτυπο της βιώσιμης επιχειρηματικότητας στην κοινωνία και το περιβάλλον, θέτοντας νέα πρότυπα στο ελληνικό επιχειρείν.

ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΚΡΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ 2021

Σοφία Κουνενάκη-Εφραίμογλου

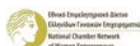
Πρόεδρος, ΕΕΔΕΓΕ-Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο
Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών

www.responsiblebusiness.gr

ΥΠΟΒΟΛΗ
ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΕΩΣ

02•04•2021

ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ



PRODUCTION & COMMUNICATION PARTNER



Υποψηφιότητες: Φίλιππος Κιουρτσιδάκης, **T:** +30 210 6617777 (Εσωτ. 224), **E:** fkiourtsidakis@boussias.com
Χορηγίες: Βίκυ Χαραλάμπους, **T:** +30 210 661 7777 (Εσωτ. 373), **E:** vcharalambous@boussias.com

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ASTRAZENECA



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η AstraZeneca, αποδεικνύοντας έμπρακτα ότι μοιράζεται τις ίδιες αξίες με το Diversity Charter Greece. Η Έλενα Χουλιάρα, Πρόεδρος και Διευθύνουσα Σύμβουλος της εταιρείας ανέφερε: «Για εμάς, τα διαφορετικά χαρακτηριστικά, οι καταβολές και οι προτιμήσεις των ανθρώπων μας είναι λόγοι για την ενεργοποίηση ενός πιο δημιουργικού διαλόγου, για την επίτευξη των επιχειρησιακών μας στόχων, μέσω της υιοθέτησης, της ενσωμάτωσης και της ανάμιξης διαφορετικών κουλτούρων, συνθηκών, απόψεων και ιδεών».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

METRO CASH & CARRY



Η Metro Cash & Carry, εταιρεία με 11.000 εργαζόμενους, υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας με όραμα την εξάλειψη κάθε είδους αποκλεισμού από τον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, η Δημήτρα Δασκαλάκη, Γενική Διευθύντρια Οργανωσιακής Ανάπτυξης και Επικοινωνίας της εταιρείας, υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας και σημείωσε: «Η υπογραφή εκ μέρους μας της Χάρτας Διαφορετικότητας αποτελεί μια αυτο-

νόητη ενέργεια που σκοπό έχει να επικυρώσει και συμβολικά τη δέσμευσή μας για τη δημιουργία μιας καλύτερης, πιο ανοιχτής και ανεκτικής στη διαφορετικότητα κοινωνίας».

● EVENTS

EU DIVERSITY MONTH



Ο 1ος Ευρωπαϊκός Μήνας Διαφορετικότητας είναι γεγονός. Η πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αναβλήθηκε κατά ένα έτος, λόγω των έκτακτων συνθηκών, αναπροσαρμόστηκε ώστε να ανταπεξέλθει στη νέα πραγματικότητα, χωρίς να χαθούν τα σημαντικά μηνύματα και οι δράσεις για

την προβολή και διάδοση του Diversity and Inclusion. Έτσι, δημιουργείται ένα μεγάλο και εκτεταμένο πρόγραμμα δράσεων, digital και μη, σε ευρωπαϊκό αλλά και τοπικό επίπεδο.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

TEDxATHENS



Το TEDxAthens, ένας πολupoίκιλος οργανισμός και ένα από τα πιο σημαντικά events κάθε χρονιάς, που υποστηρίζει εδώ και χρόνια τις αξίες της διαφορετικότητας, συμμετέχει πλέον στη Χάρτα Διαφορετικότητας. Συγκεκριμένα, ο Founder του TEDxAthens, Δημήτρης Καλαβρός -Γουσίου, υπέγραψε τη Χάρτα επισφραγίζοντας την κατεύθυνση του οργανισμού προς τον δρόμο της διαφορετικότητας.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΠΙΕΣΗ ΓΙΑ ΝΑ ΑΛΛΑΞΟΥΝ ΝΙΩΘΟΥΝ ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΑΠΟ ΤΗ ΜΑΥΡΗ ΦΥΛΗ

Σύμφωνα με έρευνα των Fishbowl και Living Corporate με δείγμα 963 στελέχη από την μαύρη φυλή, η οποία διεξήχθη την πρώτη εβδομάδα του Φεβρουαρίου του 2021, η πλειοψηφία των εν λόγω στελεχών που εργάζονται στα οικονομικά, στα νομικά, στη λογιστική και στην συμβουλευτική εξηγεί ότι νιώθει πίεση για να αλλάξει ορισμένα σημεία της συμπεριφοράς ή της εμφάνισής του. Το ίδιο υποστηρίζει και η πλειονότητα όσων εργάζονται στον τεχνολογικό ή στον κλάδο της διαφήμισης. Επιπρόσθετα, το 32,84% των ερωτηθέντων από τον κλάδο της τεχνολογίας θεωρεί ότι οι πρωτοβουλίες D&I της εταιρείας του είναι αποτελεσματικές, με την ίδια άποψη να εκφράζει το 29,13% από την λογιστική, το 28,13% από τα οικονομικά, το 20% από τον χώρο της διαφήμισης και το 14,14% από τα νομικά. Τέλος, οι μισοί από όσους εργάζονται στα οικονομικά και στην τεχνολογία σημειώνουν ότι οι εταιρείες τους εστιάζουν στο retention των μαύρων εργαζομένων, με τα ποσοστά για τα νομικά και τη διαφήμιση να είναι στο 22,22% και 21,47% αντίστοιχα.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΑΡΝΗΣΗ ΣΤΟ ΑΙΤΗΜΑ ΤΟΥ ΓΙΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΕΧΕΙ ΔΕΧΤΕΙ ΤΟ 18% ΤΩΝ ΑΜΕΑ

Σύμφωνα με έρευνα της Opinion για λογαριασμό της Scope, η οποία πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2020 με δείγμα 1004 άτομα με αναπηρία, το 18% των εργαζομένων ΑμεΑ έχει βιώσει την άρνηση στο αίτημά του για τηλεργασία, ενώ το 10% υποστήριξε πως ο εργοδότης του το ενημέρωσε πως δεν μπορεί να τεθεί σε αναστολή. Επιπρόσθετα, το 22% των συμμετεχόντων ένιωσε ότι αναγκάστηκε να επιλέξει μεταξύ της φυσικής του παρουσίας στην εργασία του, παρά το ρίσκο που αυτή ενέχει για την υγεία του, και της απώλειας της εργασίας του, με το 33% των ΑμεΑ ηλικίας 18-34 ετών να δηλώνει ότι του έχει αρνηθεί η δυνατότητα για εξ αποστάσεως εργασία και το 15% να του έχει αρνηθεί η επιλογή του να τεθεί σε αναστολή.

BOUSSIAS presents

official publication

LAWYER

BUSINESS LAW AWARDS 2021

**Recognising innovation & best practices
in the provision of legal services**

Τα Business Law Awards είναι τα πρώτα βραβεία στην Ελλάδα που στοχεύουν στην ανάδειξη και επιβράβευση της καινοτομίας, της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας και αρτιότητας στην παροχή των νομικών υπηρεσιών δικηγορικών γραφείων, δικηγορικών εταιρειών και in-house νομικών τμημάτων εμπορικών εταιρειών.

Απώτερος στόχος των βραβείων είναι η ανάδειξη της σημασίας και της συμβολής του κλάδου στην οικονομική ανάπτυξη και την επιχειρηματικότητα.

ΥΠΟΒΟΛΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΕΩΣ**Παρασκευή 26/03/2021****ΥΠΟΒΑΛΕΤΕ ΤΙΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ****www.businesslawawards.gr**

Περιεχόμενο: Αλεξάνδρα Βαρλά, avarla@boussias.com, τηλ. 210-6617777 (εσωτ. 118)

Υποψηφιότητες: Για in-house νομικά τμήματα: Κωνσταντίνος Τσαντάς, ktsantas@boussias.com, τηλ. 210-6617777 (εσωτ. 156)

Για δικηγορικές εταιρείες/γραφεία: Λήδα Πλατή, lpлатi@boussias.com, τηλ. 210-6617777 (εσωτ. 271)

Χορηγίες: Λήδα Πλατή, lpлатi@boussias.com, τηλ. 210-6617777 (εσωτ. 271)

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΤΡΟΧΟΠΕΔΗ Η ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ D&I ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η Orpinium τον Νοέμβριο, για λογαριασμό της **Indeed**, με δείγμα 1500 άτομα στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 34% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η πανδημία λειτούργησε ως τροχοπέδη στις ενέργειες των εταιρειών για τη βελτίωση του Diversity και του Inclusion. Αναλυτικότερα, το 51% των ατόμων με κάποια ψυχολογικά προβλήματα, το 45% των ατόμων με διαφορετικό φυλετικό υπόβαθρο και το 39% των ΛΟΑΤΚΙ έχουν βιώσει κάποια διάκριση στην εργασία τους, ενώ το 38% των γυναικών νιώθει ότι οι απόψεις του δεν λαμβάνονται υπόψη στην εργασία του, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες βρίσκεται στο 21%. Επιπλέον, το 43% των συμμετεχόντων υποστηρίζει ότι η εταιρεία του θα μπορούσε να κάνει περισσότερα για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη. Την άποψη αυτή, μάλιστα, συμμερίζεται το 60% των νεότερων ηλικιακά εργαζομένων, το 58% όσων ανήκουν σε μειονότητες και το 58% των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων. Επίσης, πριν από την έξαρση της πανδημίας, το 57% των εργαζομένων τόνιζε ότι υπήρχαν βήματα προόδου στην εταιρεία του σε σχέση με το Diversity & Inclusion, πλέον, όμως, το 34% υπογραμμίζει ότι οι προσπάθειες αυτές έχουν καθυστερήσει λόγω του κορωνοϊού. Τέλος, το 15% των ερωτηθέντων επισημαίνει ότι έχουν επηρεαστεί περισσότερο τα άτομα από μειονότητες, αφού είναι πιθανότερο να τους μειώσουν τις ώρες εργασίας (45%), να τεθούν σε αναστολή (30%) ή να χάσουν την εργασία τους (25%).

● EVENTS

DIVERSITY INTERVIEW



Με επιτυχία πραγματοποιήθηκε το 1ο Digital Diversity Interview την Τρίτη 12 Ιανουαρίου, με την Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Δρ. Δόμνα Μιχαλίδου να συνομιλεί και να απαντά ζωντανά σε κρίσιμα ερωτήματα που απεύθυνε ο Δημοσιογράφος, Γίαννης Μούτσος.

Σημειώνεται ότι η συνέντευξη μεταδόθηκε μέσω live streaming στο Facebook και στο Youtube Channel του Diversity Charter Greece και παρέμεινε στα εν λόγω μέσα on demand, ενώ τον Μάρτιο θα διοργανωθεί το 2ο Digital Diversity Interview, με προσκεκλημένο υψηλά ιστάμενο εκπρόσωπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που θα παρουσιάσει τον πρώτο Ευρωπαϊκό Μήνα Διαφορετικότητας, δηλαδή τον Μάιο του 2021.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

MIKEL COFFEE COMPANY



Η Mikel Coffee Company υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας, ανοίγοντας τον δρόμο και στον τομέα της

εστίασης. Ο **Αλέξανδρος Κατηγούδης**, HR Director της εταιρείας, μεταξύ άλλων, σημείωσε: «Πιστεύουμε ότι κάθε ομάδα ανθίζει όταν αναγνωρίζει τη μοναδικότητα των μελών της και θα συνεχίσουμε να αξιοποιούμε τη διαφορετικότητα ως συνθήκη που συμβάλλει στην ανάπτυξη και στη δημιουργικότητα».

DIVERSITY CHARTER GREECE

Founded by



Funded by / Μεγάλοι Χορηγοί



Funded by / Χορηγοί



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: chpavilakis@boussias.com
Advertising Manager: Μαρίνα Καφέζα, (εσωτ. 252)
E: mkafeza@boussias.com
Σελιδοποίηση: Γιώτα Χειλάκου

BOUSSIAS

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

