



● ΗΓΕΣΙΑ

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

● EVENTS

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ



Με ιδιαίτερη χαρά υποδεχθήκαμε τον επιχειρηματικό κόσμο, θεσμικούς και οργανώσεις στο 3ο Συνέδριο για τη Διαφορετικότητα στις ελληνικές επιχειρήσεις, την Τρίτη 21 Σεπτεμβρίου, στο Ζάππειο Μέγαρο. Ένα συνέδριο που έγινε θεσμός και μια Χάρτα Διαφορετικότητας που μέρα με τη μέρα μεγαλώνει την απήχσή της και την επιρροή της στον επιχειρηματικό, και όχι μόνο, κόσμο. Ένα επίτευγμα που επιτυγχάνεται χάρη στη δική σας στήριξη και συμμετοχή. Και το 2021, πιστοί στο ραντεβού μας, μεταφέραμε με ένταση ένα μήνυμα προς

κάθε κατεύθυνση. Ότι η μοναδικότητα μας, η διαφορετικότητα μας είναι και αυτό που μας ενώνει, είναι η δύναμη μας για να κατανοήσουμε τον κόσμο για να κάνουμε τις ζωές μας καλύτερες. Η Χάρτα Διαφορετικότητας και το KEAN τα τελευταία χρόνια συστηματικά προωθούν τις αξίες του σεβασμού, της αποδοχής και της κατανόησης που η Χάρτα προσβύει. Ξεκινώντας την προσπάθεια αυτή, πριν χρόνια, και ζώντας στο δικό μου, όπως και όλοι μας, μικρόκοσμο, θεωρούσα πως τα εν λόγω θέματα τα έχουμε σχεδόν λύσει. Ισότητα ανδρών -γυναικών, ισότητα στις αμοιβές τους, αποδοχή ανεξαρτήτου χρώματος, φυλής, θρησκείας, σεξουαλικής προτίμησης, εθνικής /εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας ή/και χρόνιας πάθησης, ηλικίας. Η ζωή όμως μας διαψεύδει καθημερινά και αποδεικνύει ότι τίποτα δεν είναι αυτονόητο και ότι όλα είναι υπό αίρεση. Ποιος θα περίμενε στην καρδιά της Ευρώπης τον 21ο αιώνα να εμφανιστούν χώρες που υιοθετούν και ονειρεύονται ζώνες χωρίς ΛΟΑΤΚΙ άτομα ή σε άλλη Ήπειρο να αποκλείονται ξανά τα κορίτσια από την εκπαίδευση. Πολλά είναι τα παραδείγματα, τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως που μας υπενθυμίζουν όπως λέει και το τραγούδι ότι «Υπάρχει λόγος σοβαρός» να συμμετέχουμε όλοι ενεργά. Υπάρχει λόγος σοβαρός να δηλώσουμε ότι όχι μόνο σεβόμαστε τη Διαφορετικότητα, αλλά την αναζητούμε και την εντάσσουμε στις ζωές μας στην καθημερινότητα. Αν ένας λόγος σοβαρός είναι το προσωπικό αξιακό μας σύστημα, ένας άλλος επίσης λόγος σοβαρός είναι ότι η ένταξη της διαφορετικότητας είναι αποδοτική και χρήσιμη για τις επιχειρήσεις, με βάση όλες τις μετρήσεις. Δίνει αξία στην επιχείρηση, ανοίγει νέους ορίζοντες, αυξάνει την κερδοφορία της. Ευχαριστώ όλους εσάς για την στήριξη και την πίστη στη Χάρτα Διαφορετικότητας και σας καλώ να γίνουμε όλοι πιο εξωστρεφείς και τολμηροί. Οι δράσεις μας να βγαίνουν και εκτός εταιρικού κύκλου, να ακουμπούν την κοινωνία. Το έχει ανάγκη, το χρειάζεται. «Υπάρχει λόγος σοβαρός»!

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

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ

DIVERSITY & INCLUSION TRAINING

Ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης Diversity & Inclusion Training έχει σχεδιαστεί από το KEAN και τους εξειδικευμένους συνεργάτες του σε θέματα Διαφορετικότητας και Ένταξης. Ειδικότερα, το εν λόγω πρόγραμμα στηρίζεται σε εκπαιδευτικό υλικό και οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι κυρίως βιωματικό και διαδραστικό, ενώ περιλαμβάνει κάποια βασικά τμήματα θεωρίας, που λειτουργούν υποστηρικτικά των δράσεων. Το Diversity & Inclusion Training απευθύνεται σε στελέχη που διαχειρίζονται ομάδες και στελέχη που ασκούν επιρροή στον οργανισμό. Μέσα από τις δράσεις, οι συμμετέχοντες μπορούν να κατανοήσουν τις βασικές έννοιες γύρω από τη Διαφορετικότητα, να αντιληφθούν τα οφέλη που προκύπτουν, να γνωρίσουν παραδείγματα καλών πρακτικών, να προβληματιστούν πάνω σε θέματα στερεοτύπων, πεποιθήσεων, διακρίσεων, ευαίσθητων ζητημάτων και προνομίων, αλλά και να λάβουν πολλαπλά ερεθίσματα πάνω στην ανάληψη δράσεων.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΓΡΗΓΟΡΗΣ

Στην υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας προχώρησε ο Γρηγόρης. Όπως δήλωσαν τα στελέχη της εταιρείας: «Για τον Γρηγόρη, η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας, αποτελεί μια αυτονόητη ενέργεια που σκοπό έχει να επικυρώσει τη στρατηγική δέσμευση της εταιρείας, για μια κοινωνία ισότητας και δικαιοσύνης».



ADVERTORIAL

«ΙΔΙΟΙ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΙ»

Το μήνυμα της εταιρείας Κωτσόβολος, με το οποίο αγκάλιασε τις Δράσεις της για τον Ευρωπαϊκό Μήνα Διαφορετικότητας. Σε μία ζωή γεμάτη αποχρώσεις, εμείς γιατί να βλέπουμε μόνο μία;



Ένα από τα σημαντικότερα επιτεύγματα της εταιρείας Κωτσόβολος είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, που ενδυναμώνει τη μοναδικότητα, ενισχύει τη διαφορετικότητα και αποτρέπει στερεότυπα και διακρίσεις. Άλλωστε, η καινοτομία και η εξέλιξη πηγάζουν από τα μοναδικά χαρακτηριστικά και τη διαφορετικότητα των ανθρώπων, που μαζί χτίζουν ένα πολυφωνικό, ευαίσθητο και διαφορετικό αύριο, τόσο για την Κωτσόβολος, όσο και για την ευρύτερη κοινωνία.

Τον Μάιο, τον μήνα που όρισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως Ευρωπαϊκό Μήνα Διαφορετικότητας, η Κωτσόβολος απέδειξε τη δέσμευσή της σε έναν κόσμο χωρίς διακρίσεις και τίμησε την πρωτοβουλία με τον δικό της μοναδικό τρόπο, μέσα από μία σειρά δράσεων, που κοινό παρανομαστή είχαν το ειδικά σχεδιασμένο λογότυπο με κύριο μήνυμα «Ιδιοί αλλά και Διαφορετικοί».

Κάτω από αυτήν τη στρατηγική, στις 10 Μαΐου, η Κωτσόβολος έκανε τη δέσμευσή της πράξη, υπογράφοντας τη Χάρτα Δια-

φορετικότητας, την πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της διαφορετικότητας στο ελληνικό επιχειρείν. Μία πράξη που αποτελεί συμβολική κίνηση και δεσμεύει την εταιρεία σε ένα μέλλον καλύτερο για όλους τους ανθρώπους.

Οι δράσεις του Μήνα Διαφορετικότητας ήταν ποικίλες και... διαφορετικές μεταξύ τους, μεταδίδοντας πηχρά μηνύματα, μέσα από τον ομαδικό παλμό. Κάθε τμήμα και ομάδα της εταιρείας έχτισε το δικό της «Diversity Wall», με διαφορετικά μηνύματα, δίνοντας ο καθένας και η καθεμία τη δική του/της φωνή, ολοκληρώνοντας τη φράση «Διαφορετικότητα για εμένα είναι...».

Η ένταξη και η προώθηση της διαφορετικότητας θα ήταν δεδομένα, αν από μικρή ηλικία δεν δημιουργούνταν ασυνείδητες προκαταλήψεις και μπορούσαμε να «δούμε» τη μοναδικότητα και να «αγκαλιάσουμε» τη διαφορετικότητα χωρίς παρωπίδες. Η νέα γενιά χρειάζεται ένα μέλλον χωρίς στερεότυπα και για τον λόγο αυτό, η Κωτσόβολος δημιούργησε ένα ειδικά αφιερωμένο βιβλίο,

για όλα τα παιδιά των εργαζομένων της, με τίτλο «Τα Σκυλάκια της Διαφορετικότητας».

Διαφορετικά ήταν και τα δύο Webinars, που μπόρεσαν να παρακολουθήσουν όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας. Το #Break Your Ceiling by Mexoxo ανέδειξε τη μοναδικότητα του καθενός και της καθεμιάς, ενώ το Σ.Κ.Ε.Π....τόμαστε, από τη Σ.Κ.Ε.Π., αποδόμισε τα στερεότυπα και διαμόρφωσε νέες, πιο συμπεριληπτικές συμπεριφορές για τα ΑΜΕΑ.

Όλα τα μέλη της εταιρείας είχαν και την ευκαιρία, μέσα από το εσωτερικό κανάλι επικοινωνίας της στο Yammer, να παρακολουθήσουν ενδιαφέροντα videos σχετικά με τη διαφορετικότητα, κατά τη διάρκεια όλου του Μήνα Διαφορετικότητας. Και όλα αυτά, γιατί η στρατηγική της Κωτσόβολος ενισχύει την πραγματική αξιοποίηση της μοναδικότητας και της διαφορετικότητας του κάθε ανθρώπου... γιατί η καλύτερη ζωή είναι γεμάτη αποχρώσεις. Όπως εμείς! Εσύ θα μείνεις σε μία;



● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ATHENS PRIDE



Η Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε το Athens Pride - Φεστιβάλ Υπερπράσινης Αθήνας. Συγκεκριμένα, η ομάδα του Athens Pride δήλωσε: «Περήφανα υπογράφουμε τη Χάρτα της Διαφορετικότητας. Με αυτή την κίνηση υπενθυμίζουμε ότι είμαστε εδώ ως Athens Pride όχι μόνο για το κομμάτι της διεκδίκησης, αλλά και για να δημιουργήσουμε ένα πλαίσιο συμπόρευσης, αλληλοστήριξης και αλληλοεκπαίδευσης με τους συνυπογράφόμενους φορείς. Είμαστε εδώ για να κάνουμε τον επιχειρησιακό κόσμο πιο πολύχρωμο, πιο συμπεριληπτικό, πιο μοναδικό αλλά και να φροντίσουμε ότι όσοι οργανισμοί υπογράφουν μαζί μας πρέπει να μείνουν πιστοί στους πυλώνες αυτής της Χάρτας. Η αποδοχή της ανθρωπίνης ποικιλομορφίας είναι το πρώτο βήμα για να περάσουμε στο επόμενο, αυτό της συμπερίληψης και ανάδειξης της».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

BRYQ



Η Bryq υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας. Όπως δήλωσε και ο CEO της εταιρείας, **Μάρκελλος Διορινός**: «Οι άνθρωποι είναι οι ικανότητες και η προσωπικότητά τους. Από την ίδρυση της, η Bryq στοχεύει στην εξάλειψη των στερεοτύπων και κάθε μορφής προκαταλήψεων στην διαδικασία προσλήψεων. Με την ένταξη μας στην Χάρτα Διαφορετικότητας δεσμευόμαστε να συνεχίσουμε το έργο μας να παρέχουμε ίσες ευκαιρίες σε 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 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)

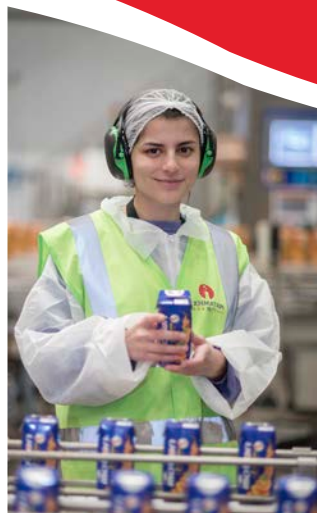
3Ε

Coca-Cola Τρία Έψιλον

top
EMPLOYER

ΕΛΛΑΔΑ
GREECE
2021

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS



ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ
ΗΓΕΤΙΚΗ
ΟΜΑΔΑ

50%

ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΤΙΣ
ΠΩΛΗΣΕΙΣ

30%

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ

40%

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

HPQN



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η HPQN. Ο **Γιώργος Δανιόλος**, Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας δήλωσε σχετικά: «Για τον HPQNA ο σεβασμός της μοναδικότητας του κάθε ανθρώπου αποτελεί θεμελιώδη και υπέρτατη αξία. Η ισότητα, η παροχή ίσων ευκαιριών και η ενίσχυση της διαφορετικότητας των ανθρώπων μας συνθέτουν το όραμα και τους στόχους της εταιρείας μας. Με την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας επισφραγίζουμε τη δέσμευσή μας για την προαγωγή αλλά και την προάσπιση της Διαφορετικότητας».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

VODAFONE GREECE



Η Vodafone Greece υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας. Πρόκειται για μία κίνηση που επιβεβαιώνει την προσήλωση της Vodafone στον σεβασμό στη διαφορετικότητα και στην παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζομένους της, ανεξαρτήτως φύλου, πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Με την αφορμή αυτή, η **Ηρώ Μέλλιου**, διευθύντρια ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας δήλωσε: «Στη Vodafone είμαστε υπερήφανοι που προσφέρουμε ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο ο καθένας από εμάς μπορεί να είναι ο εαυτός του. Έχουμε την επίγνωση ότι η επιχειρηματική επιτυχία και η ανάπτυξή μας δεν μπορεί παρά να στηρίζεται στους ίδιους τους ανθρώπους της Vodafone».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΜΕ ΑΛΛΑ ΜΑΤΙΑ



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας αγκάλιασε η ΑΜΚΕ «Με Άλλα Μάτια». Πιστή στο όραμά της, η οργάνωση «Με άλλα μάτια» προσπαθεί με κάθε τρόπο την εξάλειψη της υποεκπροσώπησης των αναπήρων σε κάθε τομέα της συλλογικής ζωής. Όπως δήλωσε και ο **Βαγγέλης Αυγουλάς**, Πρόεδρος της οργάνωσης: «Μια αυτοοργανωμένη επιχείρηση από αναπήρους που δραστηριοποιείται καθημερινά για την προώθηση της συμπερίληψης και της προσβασιμότητας δε θα μπορούσε να λείπει από αυτό το εγχείρημα».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ADMINE

Τη Χάρτα Διαφορετικότητας, την πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που υλοποιεί στη χώρα μας το KEAN, υπέγραψε η Admine. Τη Χάρτα για λογαριασμό της εταιρείας επικοινωνίας υπέγραψε ο CEO της, **Τηλέμαχος Μαυράκης**.



● DIVERSITY CHARTERS GREECE

SERVIER HELLAS

Η ομάδα του Diversity Charter Greece μεγαλώνει καθώς και η φαρμακευτική εταιρεία Servier υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας. «Η Διαφορετικότητα και η Συμπερίληψη δεν αποτελούν νέες έννοιες για την εταιρεία μας. Υπογράφοντας τη Χάρτα Διαφορετικότητας, επισφραγίσαμε τη δέσμευσή μας για ένα εργασιακό περιβάλλον που αγκαλιάζει τις αρχές της διαφορετικότητας και ενσωματώνει στην καθημερινή του λειτουργία την υγιή ένταξη και συνύπαρξη ανθρώπων διαφορετικών, ανθρώπων ίσων! Η διαφορετικότητα έχει συνώνυμο τη μοναδικότητα. Και η Ομάδα της Servier Hellas είναι μοναδική χάρη στους ανθρώπους της!» δήλωσε η ομάδα της εταιρείας.



● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ELBAK

Την ελληνική βιομηχανία κονσερβοποιίας ELBAK καλωσόρισε το Diversity Charters Greece στη Χάρτα Διαφορετικότητας. Σημειώνεται ότι η εταιρεία μπαίνει δυναμικά στον χάρτη της Διαφορετικότητας, καθώς το εργοστάσιο και οι εγκαταστάσεις της ELBAK βρίσκονται στη Λάρισα.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ODYSSEA



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η Odyssea. Όπως δήλωσε και η ομάδα της εταιρείας: «Με την κίνηση αυτή, η Odyssea υπηρετεί το όραμά της για εκδημοκρατισμό της πρόσβασης στην καινοτομία, τη γνώση και την τεχνολογική πρόοδο, επιταχύνοντας τις προσπάθειες για μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς. Μέσα από τεχνικά εκπαιδευτικά προγράμματα, υπηρεσίες απασχολησιμότητας και προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας, η Odyssea ενδυναμώνει αποκλεισμένες, ευάλωτες ομάδες Ελλήνων, προσφύγων, μεταναστών και αιτούντων άσυλο».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

HEMMERSBACH HELLAS



«Empowering» στη Διαφορετικότητα έκανε το Diversity Charter Greece με την ένταξη της Hemmersbach ως signatory στη Χάρτα Διαφορετικότητας, αλλά και ως χορηγού στο Diversity In Business Conference. Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για λογαριασμό της εταιρείας υπέγραψε ο **Στέφανος Χατζηράπτης**, Country Manager, ο οποίος ανέφερε σχετικά: «Στην Hemmersbach Hellas απασχολούμε άτομα από 32 διαφορετικές εθνικότητες, οι οποίες αλληλοεπιδρούν με σεβασμό στη μοναδικότητα της προσωπικότητας κάθε ανθρώπου. Οι αξίες, οι αρχές και το όραμα της εταιρείας μας είναι

πλήρως εναρμονισμένα με την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους, χωρίς προκαταλήψεις και στερεότυπα. Με την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας επισφραγίζουμε τη δήλωση-δέσμευση μας για την προαγωγή αλλά και την προάσπιση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

NEPTUNE LINES



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η Neptune Lines. Ο **Νίκος Πατεράκης**, Chief Operating Officer της εταιρείας, δήλωσε: «Με μεγάλη χαρά συμμετέχουμε στη Χάρτα Διαφορετικότητας. Στην Neptune Lines είμαστε περήφανοι που παρέχουμε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις και στερεότυπα, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους τους ανθρώπους μας. Πιστεύουμε ότι η μοναδικότητα των ανθρώπων μας είναι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που συμβάλλει άμεσα στην ανάπτυξη της εταιρείας μας και με την υπογραφή της Χάρτας δεσμευόμαστε περαιτέρω για την αποδοχή της διαφορετικότητας και την προώθηση ίσων ευκαιριών».

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ: ΤΟ 31% ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΦΟΒΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥΣ ΛΟΓΩ ΤΟΥ D&I

Σύμφωνα με νέα έρευνα της Dynata, το 31% των εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο φοβάται ότι θα χάσει τη θέση του αν η επιχείρηση γίνει πιο diverse, ενώ η ανησυχία αυτή είναι πιο συχνή στους άνδρες (35%) απ'ότι στις γυναίκες (26%). Μάλιστα, ο φόβος αυτός εξιδεικεύεται περισσότερο αναφορικά με τους άνδρες Millennials (45%). Έτσι, η εν λόγω έρευνα εξηγεί ότι χρειάζεται να γίνουν περισσότερα σε σχέση με τα Diversity, Equity και Inclusion προγράμματα, αφού ο φόβος αυτός εκφράζεται από τον 1 στους 4 εργαζομένους που απασχολούνται σε μια εταιρεία που εφαρμόζει ένα DEI πρόγραμμα. Εντούτοις, βάσει της έρευνας, το 70% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι το DEI πρόγραμμα που εφαρμόζει η εταιρεία του είναι πολύ ή εξαιρετικά οφέλιμο, με τις νεότερες γενιές να είναι περισσότερο εξοικειωμένες αναφορικά με τις DEI πρωτοβουλίες που λαμβάνονται (72% η Gen Z, 67% οι Millennials συγκριτικά με το 52% της Gen X και το 33% των Baby Boomers). Παράλληλα, μπορεί οι γυναίκες να φοβούνται λιγότερο για την ασφάλεια της θέσης τους αλλά, σύμφωνα με την έρευνα, δεν είναι τόσο εξοικειωμένες με το DEI. Συγκεκριμένα, το 20% των γυναικών τόνισε ότι είχε κενά σε σχέση με τις γνώσεις του για το DEI πρόγραμμα που εφαρμόζει η εταιρεία του, όταν το ποσοστό αυτό για τους άνδρες διαμορφώθηκε στο 16%. Επιπρόσθετα, η έρευνα της Dynata, καταγράφει το πώς οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τις μικροεντάσεις στον εργασιακό χώρο, με το 41% να σημειώνει ότι οι συνάδελφοι συχνά χρησιμοποιούν γλώσσα που πληγώνει. Βασισμένη στις διαφορές που υπάρχουν, χωρίς να κατανοούν τις συνέπειες. Τέλος, τα δεδομένα έδειξαν ότι οι μικροεντάσεις είναι πιο συχνές για τις εθνικές μειονότητες στο Ηνωμένο Βασίλειο (51%) σε σχέση με τις ΗΠΑ, τον Καναδά και την Αυστραλία, χώρες που έχουν καταγράψει ποσοστό κάτω του 50% η κάθε μία.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ



Η Ολυμπιακή Ζυθοποιία υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις. Η **Αλίκη Γκοβόσδη**, HR Director της εταιρείας σημείωσε σχετικά: «Στην Ολυμπιακή Ζυθοποιία, δίνουμε έμφαση στη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος που αγκαλιάζει την πολυμορφία και προάγει τη συμπερίληψη, έτσι ώστε οι άνθρωποί μας να νιώθουν απολύτως ελεύθεροι να εκφράσουν τον πραγματικό εαυτό τους. Σε αυτή την κατεύθυνση, υλοποιούμε ένα πλάνο με βασικούς πυλώνες δράσης την επιδίωξη της πολυμορφίας σε θέσεις ευθύνης, την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους, τη δημιουργία μίας κουλτούρας συμπερίληψης και την υιοθέτηση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης ως κριτήρια λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΚΑΥΚΑΣ



Υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας και από την εταιρεία ηλεκτρολογικού υλικού και φωτισμού, Καυκάς. Η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας από τον **Νίκο Καυκά**, Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας, αποτελεί έμπρακτη απόδειξη του τρόπου σκέψης και κουλτούρας που διαπνέει την Καυκάς Α.Ε., δείχνοντας στην πράξη σεβασμό στη μοναδικότητα του κάθε ανθρώπου ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, χρώματος, φυλής, παθήσεων, εθνικότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού και, οτιδήποτε άλλο, καθιστώντας κάθε πρόσωπο «μοναδικό».

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

BELLA FRUTTA



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η Bella Frutta. Η εταιρεία είναι μέλος του GF GROUP, του μεγαλύτερου Ευρωπαϊκού ομίλου που δραστηριοποιείται στον χώρο της εμπορίας φρέσκων φρούτων και λαχανικών στη Νότια Ευρώπη.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

INTRASOFT INTERNATIONAL



Η Intrasoft International υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας. Όπως ανέφερε το Diversity Charter Greece: «Είμαστε

ιδιαίτερως χαρούμενοι που ένας μεγάλος Όμιλος με 2,500+ εργαζομένους, οι οποίοι εκπροσωπούν 50 διαφορετικές εθνικότητες και κατέχουν 30 γλώσσες, υποστηρίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων του προς όφελος του επιχειρείν, αλλά και της κοινωνίας γενικά».

DIVERSITY CHARTER GREECE

Founded by



Βασιλόπουλος
...και του πουλιού το γάλα!

Funded by / Μεγάλοι Χορηγοί

accenture

Deloitte.



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: chpavlakis@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 Μπούσιας
Διευθύντρια Ημερήσιων Εκδόσεων:
Αντωνία Κατσουλιέρη
Διεύθυνση Συνεδρίων & Βραβείων:
Νικόλας Κονδάκης
Creative Director:
Γιώργος Τριχιάς

Find us on



3rd Diversity in Business conference 2021

 **DIVERSITY
CHARTER**
GREECE

ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΟΔΟΥ, ΑΛΛΑ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΑΚΟΜΑ ΠΟΛΛΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ

Ο σημαντικός ρόλος του διαλόγου και της ηγεσίας στον δρόμο για την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας, η πρόοδος που έχει επιτευχθεί, αλλή και το γεγονός ότι η διαφορετικότητα αποτελεί «προσόν» για τις επιχειρήσεις αναδείχθηκαν στο 3rd Diversity in Business Conference 2021.

Γράφει ο Χριστόφορος Παυλάκης, chpavlakis@boussias.com



ρία τους και εξέτασαν την πρόοδο που έχει επιτευχθεί σε επίπεδο αποδοχής της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών στις ελληνικές επιχειρήσεις. Το στοιχείο που διαφοροποίησε το φετινό συνέδριο σε σχέση με τα δύο προηγούμενα ήταν το ότι βασίστηκε στον διάλογο που αναπτύχθηκε στα ξεχωριστά πάνελ, τα οποία αποτελούνταν από θεσμικούς εκπροσώπους και υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων και επικεντρώνονταν σε ένα συγκεκριμένο πυλώνα του Diversity & Inclusion.



Σταύρος Μπλιώνης

Οι εργασίες του συνεδρίου ξεκίνησαν με την προβολή ενός βίντεο με αφορμή τον EU Diversity Month και τον χαιρετισμό του **Γιάννη Μούτσου**, Δημοσιογράφου – Τηλεοπτικού Παρουσιαστή, ο οποίος αναφέρθηκε στη σημασία της αποδοχής και της ενσωμάτωσης του διαφορετικού στις εταιρείες. Στη συνέχεια, τον λόγο πήρε ο **Σταύρος Μπλιώνης**, Ιδρυτής Diversity Charter Greece και Πρόεδρος ΚΕΑΝ, που, μεταξύ άλλων, σημείωσε πως «το Diversity Charter Greece τα τελευταία τρία χρόνια σταθερά επιδιώκει να ενημερώσει εταιρείες, φορείς και κοινωνία για την ανάγκη σεβασμού της Διαφορετικότητας και ένταξής της. Νιώθουμε ιδιαίτερα τυχεροί γιατί υπάρχει ανταπόκριση. Η έντονη και ουσιαστική συμμετοχή όλων και σε αυτό το 3ο Συνέδριο για τη Διαφορετικότητα, μας γεμίζει επιπλέον αισιοδοξία και ανανεώνει τη δέσμευσή μας για μία ακόμα πιο αποδοτική διοργάνωση την επόμενη χρονιά, με διαρκώς αυξανόμενα επιτεύγματα αναφορικά με τη Διαφορετικότητα και την υγιή ένταξη διαφορετικών ανθρώπων στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον».

Με επιτυχία ολοκληρώθηκε την Τρίτη 21 Σεπτεμβρίου στο Ζάππειο Μέγαρο το 3rd Diversity in Business Conference 2021, το οποίο διοργανώθηκε από το Σωματείο ΚΕΑΝ- Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων, την Περιφέρεια Αττικής και την Boussias. Έλληνες θεσμικοί εκπρόσωποι, οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στους πυλώνες της διαφορετικότητας και υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων έφεραν στο επίκεντρο τη σημασία της διαφορετικότητας, μοιράστηκαν πολύτιμα στοιχεία από την εμπει-



Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΙΝΑΙ «ΠΡΟΣΩΝ»

Η **Zuzana Dorazilova**, European Commission, Deputy Head of Non-discrimination and Roma coordination (JUST.D.1) εξήγησε ότι «η ελευθερία σημαίνει να είσαι αυτός που είσαι, να εκφράζεις αυτό που σκέφτεσαι και να γελάς όποτε θες» και ανέλυσε τη δέσμευση για την προώθηση της ισότητας και της διαφορετικότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. «Η διαφορετικότητα είναι προσόν και εξαιρετική ισχύς για την Ευρώπη» τόνισε και αναφέρθηκε στις επιπλέον δυσκολίες που έφερε η πανδημία του κορωνοϊού στις μειονότητες. Τέλος, η Z. Dorazilova υπογράμμισε ότι οφείλουμε να δράσουμε και παρέθεσε τις στρατηγικές που ακολουθούνται τα τελευταία 2 χρόνια στην Ένωση, ενώ εξήγησε τη σημασία της λειτουργίας των Diversity Charters.



ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΕΜΠΟΔΙΟ ΟΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ

Η **Δόμνα Μιχαηλίδου**, Εκπρόσωπος του Προέδρου της Ελληνικής Κυβέρνησης, Υφυπουργός Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, σημείωσε ότι μπορούμε πλέον να είμαστε πιο αισιόδοξοι, αφού ο θεσμός της Χάρτας Διαφορετικότητας αποκτά ισχυρούς υποστηρικτές, με όλο και περισσότερες εταιρείες στην Ελλάδα να την υιοθετούν. Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή, η Δ. Μιχαηλίδου επισήμανε ότι πλέον έχουμε περάσει από την ανοχή στην αποδοχή και πως «η ευελιξία και η δημιουργικότητα κάθε κοινωνικής ομάδας βασίζεται στην διαφορετικό τρόπο σκέψης, στη φρεσκάδα των νέων ιδεών και στην εναλλακτική θεώρηση των πραγμάτων». Καταληκτικά, η ομιλήτρια παρέθεσε τις πολιτικές και τις παρεμβάσεις της κυβέρνησης και υπογράμμισε ότι το μεγαλύτερο εμπόδιο που πρέπει να ξεπεραστεί είναι αυτό των προκαταλήψεων.



ΑΝΑΠΟΣΠΑΣΤΟ ΜΕΡΟΣ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Ο **Γιώργος Πατούλης**, Περιφερειάρχης Αττικής, εξέφρασε τη χαρά του για τη συνέπεια και την ευαισθητοποίηση του επιχειρηματικού κόσμου να αγκαλιάσει τη Χάρτα Διαφορετικότητας, γεγονός που «έχει δώσει όραμα στη δημιουργία καινοτομίας και ανάπτυξης μέσα από τη διαφορετικότητα στην Ελλάδα». Αφού αναφέρθηκε στα πλεονεκτήματα που φέρνει η διαφορετικότητα στους χώρους εργασίας, τόνισε ότι η διαφορετικότητα είναι στην πραγματικότητα αναπόσπαστο μέρος μιας επιχείρησης που δημιουργεί έσοδα. Στη συνέχεια, ο Γ. Πατούλης εξήγησε ότι «αποτελεί όραμα και ηθική δέσμευση να δώσουμε την ευκαιρία στο ταλέντο να ανθίσει και να συμβάλει ενεργά σε έναν καλύτερο αυριανό αλλά και σημερινό κόσμο» και έκλεισε τονίζοντας ότι το γραφείο του είναι ανοικτό σε πρωτοβρίες πρωτοβουλίες και δράσεις.

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ



Στο Strategic Πάνελ για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη, με συντονιστή τον Γιάννη Μούτσο, η αρχή έγινε με την **Έλενα Παπαδοπούλου**, Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού, **Όμιλος ΟΤΕ**, η οποία τόνισε ότι το D&I είναι κυρίαρχο στην εταιρεία, με την πρόκληση να βρίσκεται στην υλοποίησή του. Η Ε. Παπαδοπούλου συνέχισε αναφέροντας τις πρωτοβουλίες της εταιρείας και υπογράμμισε ότι το D&I σχετίζεται άμεσα με τον γενικότερο μετασχηματισμό, ενώ το μεγαλύτερο εμπόδιο είναι οι ασυνείδητες προκαταλήψεις. «Οι εταιρείες πρέπει να κάνουν τις δικές τους πολιτικές και να εκπαιδεύουν το management» κατέληξε. Τη σκυτάλη παρέλαβε η **Ανάλια Κόκκορη**, Partner, People & Purpose Leader, **Deloitte Greece**, τονίζοντας πως η φύση των υπηρεσιών τους επιβάλλει την ενσωμάτωση του Diversity. «Θέλουμε ο καθένας να έρχεται στη δουλειά του και να είναι ο εαυτός του» εξήγησε και μίλησε για την ομάδα Respect & Inclusion που δημιουργήθηκε, καθώς και για άλλες δραστηριότητες και πρωτοβουλίες που υλοποιούν. Τέλος, εστίασε στο μελλοντικό πλάνο της εταιρείας, που θα προσαρμοστεί βάσει των επιταγών της νέας εργασιακής πραγματικότητας, και εξήρε τη σημασία της στήριξης από την ηγεσία. Τον λόγο πήρε η **Λία Μπερτιάδου**, Inflammation & Immunology Lead, **Pfizer Greece-Cyprus- Malta** / Επικεφαλής της ομάδας «Diversity & Inclusion, Action!», αναλύοντας το πώς δημιουργήθηκε η ειδική αυτή ομάδα και τονίζοντας ότι σε αυτήν ανήκουν και άτομα από την ηγετική ομάδα. «Πρέπει όλοι μαζί να δημιουργήσουμε κάτι κοινό και να προχωρήσουμε μπροστά» επισήμανε και μίλησε για την εσωτερική έρευνα εργαζομένων που πραγματοποιούν, αλλά και τις εκπαιδεύσεις και τις καμπάνιες που λαμβάνουν χώρα. Κλείνοντας, αναφέρθηκε στα αρχικά εμπόδια που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν, αλλά και στα μελλοντικά σχέδια της εταιρείας, που περιλαμβάνουν περισσότερη ψηφιοποίηση. Εν συνεχεία, ο **Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος**, Chief Human Resources Officer, **Teleperformance Hellas** τόνισε ότι «τα όρια της διαφορετικότητας του κάθε ανθρώπου είναι τα όρια του δικού του κόσμου» και περιέγραψε τις δυσκολίες που προέκυψαν από την συνύπαρξη στο ανθρώπινο δυναμικό ατόμων από διαφορετικές κουλτούρες, οι οποίες αντιμετωπίστηκαν μέσα από την προβολή και τον εορτασμό της εν λόγω διαφορετικότητας μέσω σειράς δράσεων. Επίσης, εξήρε τη σημασία της ύπαρξης διάφορων δεικτών και επισήμανε ότι η διαφορετικότητα είναι αυτή που προσφέρει τις νέες ιδέες. Από την πλευρά του, ο **Γιώργος Παρτσακούλας**, Director People & Culture -EU South East Cluster, **Παπαστράτος**, εξήγησε ότι «όσο ασχολούμαστε με θέματα περιφερειακά του Diversity και δεν λύνουμε τον πυρήνα του προβλήματος, απλώς θα το περιγράφουμε, θα ρίχνουμε ευκολόγια και θα περιμένουμε κάπως η εξέλιξη της ζωής να φέρει τα πράγματα». Η αλλαγή κατά τον ίδιο μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συνειδητοποίησης των συνειδητών και ασυνείδητων προκαταλήψεων και της εξασφάλισης της δικαιοσύνης και της αμεροληψίας. Στη συνέχεια, ανέφερε ότι το τμήμα HR δεν μπορεί να λύσει τα πράγματα αλλά λειτουργεί ως facilitator, και πως απαιτούνται μετρήσιμοι στόχοι και θεσμική θωράκιση.

Η ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ



Στο Πάνελ για το Φύλο, με συντονίστρια τη **Λίνα Δικαϊάκου**, Δικηγόρο, Νομική Σύμβουλο, η **Μαρία Συρεγγέλα**, Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδια για θέματα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, ξεκίνησε αναφερόμενη στη σύμβαση 190 που αφορά στη βία και στη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και στα toolkits που θα δοθούν στις επιχειρήσεις, προκειμένου αυτές να βοηθηθούν με την εφαρμογή των νόμων.

Τον λόγο πήρε η **Γεωργία Μαλαματένιου**, Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού Ελλάδας και Κύπρου **Schneider Electric**, η οποία τόνισε το ότι το εργασιακό περιβάλλον ευνοεί την εμφάνιση παρενοχλητικών συμπεριφορών και εξήρε τη σημασία της ύπαρξης μιας κατάλληλης κουλτούρας και εκπαίδευσης, αλλά και εμπιστευτικών καναλιών καταγγελιών. Από την πλευρά της, η **Δήμητρα Δασκαλάκη**, Γενική Διευθύντρια Οργανωσιακής Ανάπτυξης και Επικοινωνίας **METRO**, τόνισε ότι χρειάζεται ο συνδυασμός του εργασιακού νόμου και των πολιτικών της εταιρείας, καθώς και ένας αυστηρός κώδικας δεοντολογίας με μηδενική ανοχή σε τέτοια φαινόμενα.

Στη συνέχεια, η **Μαρία Γιαννιού**, Συνιδρύτρια **Women Act**, Empowerment & Leadership Coach και Corporate Trainer υποστήριξε ότι η συνεχής επιμόρφωση είναι απολύτως απαραίτητη και σημείωσε ότι η εκπαίδευση οφείλει να φέρει στο φως τα άρρητα στερεότυπα, ενώ μια εκπαίδευση είναι σημαντικό να ακολουθείται από μια δράση βιωσιμότητας, μέσω του coaching. Έπειτα, η Μ. Συρεγγέλα μίλησε για τη θέσπιση της άδειας πατρότητας, τα περισσότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω της μητρότητας, τη δυσκολία εναρμόνισης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και τις νέες νομοθετικές πρωτοβουλίες που σχεδιάζονται. Με την αφορμή αυτή, η Μ. Γιαννιού αναρωτήθηκε γιατί η συζήτηση των πολλαπλών ρόλων να αφορά μόνο τις γυναίκες, ενώ η Γ. Μαλαματένιου εστίασε σε διάφορες καλές πρακτικές που αφορούν τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, αλλά και τους άνδρες που θέλουν και ενθαρρύνονται να πάρουν την άδεια πατρότητας.

Ακολούθησε η Δ. Δασκαλάκη, η οποία παρέθεσε μια σειρά από πρόσφατα αισιόδοξα και ενθαρρυντικά στοιχεία που δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις έχουν γυναίκες σε υψηλές θέσεις, επισημαίνοντας ότι στην Ελλάδα είμαστε πάνω από τον διεθνή μέσο όρο. «Ναι μεν είναι απαραίτητες όλες οι θετικές δράσεις, αλλά πρέπει να αναρωτηθούμε γενικότερα πώς αντιλαμβανόμαστε τη δομή του εργασιακού χώρου», ανέφερε η Μ. Γιαννιού και συνέχισε, αναλύοντας το πρότυπο του εργαζόμενου που ισχύει σήμερα, το οποίο είναι ασύμβατο για τις γυναίκες. «Η διαφορετικότητα αποτελεί θαυμάσια ευκαιρία, γιατί δημιουργεί μια θετική προοπτική για τον οργανισμό γενικότερα» κατέληξε η Δ. Δασκαλάκη, με την Γ. Μαλαματένιου να συμπληρώνει ότι «τα στερεότυπα εξακολουθούν να είναι ζωντανά και βάζουν τις γυναίκες να ξεκινούν από διαφορετικό σημείο». Ολοκληρώνοντας, η Μ. Συρεγγέλα υπογράμμισε ότι «η κοινωνία έχει αρχίσει να μιλάει, να ακούει και να δέχεται περισσότερο».



ΣΗΜΕΙΟ ΚΛΕΙΔΙ Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

Ο Ambassador **Geoffrey R. Pyatt** - U.S. Embassy Athens, αφού δήλωσε ενθουσιασμένος για την παρουσία του στο συνέδριο, σημείωσε ότι η ισότητα ευκαιριών στους εργασιακούς χώρους αποτελεί σημείο κλειδί για την υγεία, την ευημερία και το wellbeing των κοινωνιών. «Σημαντικό κομμάτι για την επιτάχυνση της ανάπτυξης είναι να διασφαλίσουμε την εργασιακή κουλτούρα στην οποία όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών και των μειονοτήτων, αισθάνονται ασφάλεια και υποστήριξη» ανέφερε χαρακτηριστικά ο Πρέσβης των ΗΠΑ και τόνισε πως η διαφορετικότητα είναι άμεσα συνδεδεμένη με την οικονομική επιτυχία. Τέλος, ο κ. Pyatt αναφέρθηκε στις δράσεις και στις συνεργασίες της πρεσβείας για την προαγωγή των πρωτοβουλιών που στοχεύουν στη διαφορετικότητα και στη συμπερίληψη.



ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ

Ο **Γεώργιος Ναθαναήλ**, Policy Expert, Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας ΣΕΒ, αξιοποιώντας ένα προσωπικό παράδειγμα από τα σχολικά χρόνια του γιού του, χαρακτήρισε διστακτικές τις επιχειρήσεις στο να υποδεχτούν τη διαφορετικότητα, πόσο μάλλον να την αγκαλιάσουν και παρέθεσε ορισμένα άυλα οφέλη από την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας. «Αν θέλουμε να αντιμετωπίσουμε σοβαρά τη διαφορετικότητα, δεν πρέπει να στηρίζουμε μια πρωτοβουλία μόνο στα οικονομικά οφέλη» επισήμανε και εξήρε τη σημασία της αξιοκρατίας, η οποία υποβαθμίζει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις. Έπειτα, ο ομιλητής ανέφερε ότι το Diversity & Inclusion δεν είναι κάτι που γίνεται άπαξ, αλλά απαιτεί διαρκή προσπάθεια, πόρους και θέληση. «Οι ηγέτες πρέπει να αναλύσουν τα στερεότυπα. Μια διοίκηση με ενσυναίσθηση είναι ο κρισιμότερος παράγοντας» κατέληξε.



ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ

Ο **Γιάννης Σαρακιώτης**, Βουλευτής Φθιώτιδας του Συνασπισμού Ριζοσπαστικής Αριστεράς (ΣΥ.ΡΙ.Ζ.Α.), τόνισε ότι «η διαφορετικότητα συνιστά προϋπόθεση επιτυχίας και όχι μια απλή ηθική επιταγή των καιρών» και εξήγησε ότι λόγω του ανταγωνισμού η ομαλή ενσωμάτωση στελεχών σε μια επιχείρηση επιδρά θετικά στην ανάπτυξή της. Στη συνέχεια, αφού παρέθεσε ορισμένα στοιχεία από έρευνες, υπογράμμισε ότι απαιτείται η υιοθέτηση μιας συγκεκριμένης φιλοσοφίας και πως είναι αναγκαία η κατανόηση των διαφορετικών πολιτισμών και η παροχή κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Καταληκτικά, ο Γ. Σαρακιώτης σημείωσε ότι υπάρχουν ενθαρρυντικά στοιχεία για τη θεσμική ανταπόκριση του επιχειρηματικού κόσμου στις νέες προκλήσεις και υπογράμμισε την ανάγκη και για νομοθετικές πρωτοβουλίες για την καλλιέργεια της ανάλογης κουλτούρας.



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Ο **Μανώλης Χριστοδουλάκης**, Γραμματέας της Κεντρικής Επιτροπής του Κινήματος Αλλαγής (ΚΙΝΑΛ), ανέφερε ότι οι 6 πυλώνες της διαφορετικότητας προσδιορίζουν το πεδίο των διακρίσεων και της ανισότητας των ευκαιριών. Αναλύοντας τις διάφορες διακρίσεις, υπογράμμισε ότι η κοινωνία οφείλει να υπερασπίζεται και να αγκαλιάζει

τη διαφορετικότητα και τη μοναδικότητα. «Έχουμε περάσει από την ανάγκη ανοχής ή αποδοχής, στο κοινό αποδεκτό σημείο ότι αποτελεί προσόν και πλεονέκτημα η συνύπαρξή ανθρώπων με διαφορετικά χαρακτηριστικά» υποστήριξε και τόνισε την ανάγκη για πληροφόρηση και συλλογικές δράσεις και πρωτοβουλίες, ούτως ώστε οι ελληνικές εταιρείες να καταστούν πρωτοπόρες στον αγώνα για το σεβασμό της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών.



ΟΛΟΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΙ, ΟΛΟΙ ΙΣΟΙ

Ο **Αιμίλιος Περδικάρης**, Πρόεδρος και Γενικός Διευθυντής, ΑΠΕ-ΜΠΕ, αφού ανέφερε ότι ο σεβασμός της διαφορετικότητας και οι ίσες ευκαιρίες παραμένουν ζητούμενο, επισήμανε την ανάγκη για μια νέα κουλτούρα και εξήρε τη σημασία της πρωτοβουλίας του KEAN για την υιοθέτηση της Χάρτας Διαφορετικότητας. «Η διαφορετικότητα αποτελεί

μία από τις κινητήριες δυνάμεις προς την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση» τόνισε και εξήγησε ότι η διαφορετικότητα αφορά όλους καθώς όλοι είναι διαφορετικοί αλλά όλοι είναι ίσοι. Τέλος, ανέλυσε τις διάφορες μορφές της διαφορετικότητας και υπογράμμισε ότι «όλοι ξεκινάμε από το ίδιο σημείο, έχουμε την ίδια διαδρομή και καταλήγουμε στον ίδιο προορισμό, με διαφορετικές ενδιάμεσες στάσεις».

ΡΑΤΣΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ



Στο Πάνελ για την Εθνική/Εθνοτική Καταγωγή, με συντονιστή τον Βαγγέλη Σταυρόπουλο, Δρ. της Ιστορίας του Δικαίου και των Θεσμών, Συντονιστή Δομής Φιλοξενίας Ασουνόδευτων Ανηλίκων ΚΕΑΝ, ο **Πέτρος Μάστακας**, Υπεύθυνος Προστασίας Προσφύγων, Υπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες (ΥΑ/ΟΗΕ – UNHCR) παρουσίασε την υπηρεσία και ανέλυσε τον όρο «πρόσφυγας», τον διαχωρισμό του αλλά και το πώς αντιμετωπίζονται νομικά οι εθνικές και οι εθνοτικές ομάδες. «Υπάρχει ένα δυναμικό ανθρώπων που είναι κατηγοριοποιημένο νομικά ως “πρόσφυγες”, αλλά για αυτούς οι πόρτες στην αγορά εργασίας είναι κλειστές» τόνισε και εξήγησε ότι αυτό οφείλεται στη δυσκολία στην προσκόμιση των απαραίτητων εγγράφων. Σειρά είχε η **Άντλα Σασάτη**, Διευθύντρια Ελληνικού Φόρουμ Μεταναστών, η οποία παρουσίασε τον φορέα και τον σκοπό του. Αφού εξήγησε το πώς και σε ποιους πυλώνες υλοποιούνται οι δράσεις τους, υπογράμμισε ότι «η συνεργασία και ο εποικοδομητικός διάλογος είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής» και σημείωσε ότι η αξιοποίηση των δεξιοτήτων και του δυναμικού των μεταναστών καθιστά τις αγορές εργασίας πιο συμπεριληπτικές και συμβάλλει στην ευημερία της κοινωνίας. Τον λόγο πήρε η **Μαίρη Ασλανίδη**, Manager HR, **Hemmersbach Hellas M.E.P.E.**, η οποία παρουσίασε την αποστολή της εταιρείας. «Στην ομάδα του recruiting θεωρούμε ότι πίσω από ένα βιογραφικό κρύβεται ένας άνθρωπος, μια μοναδική προσωπικότητα που αξίζει τον σεβασμό, τον χρόνο μας και μια ευκαιρία να αναδυθεί και να εξελιχθεί στον εταιρικό κόσμο» ανέφερε χαρακτηριστικά και εστίασε στις πρακτικές που χρησιμοποιούν. Επίσης, υποστήριξε ότι τα HR στελέχη έχουν ξεχωριστό ρόλο καθώς καλούνται να είναι αρωγοί και να καλλιεργούν μια κουλτούρα αλλαγής, ενώ εξήρε τη σημασία της ηγεσίας με ενσυναίσθηση. Εν συνεχεία, η **Χριστίνα Κατσάμπαλου**, HR Director της **UNISON**, επισήμανε ότι ο σεβασμός στη διαφορετικότητα ξεκινά από την ηγεσία της εταιρείας, που συνειδητά επιλέγει την ποικιλομορφία μέσα στους κόλπους της. Αφού εξήγησε τους λόγους που ωθεί την εταιρεία στην κίνηση αυτή, αναφέρθηκε στον κώδικα επιχειρησιακής δεοντολογίας, τονίζοντας ότι «κάθε εργαζόμενος αντιμετωπίζεται ακριβώς με τον ίδιο τρόπο και έχει ίσα δικαιώματα», ενώ παρέθεσε ορισμένα στατιστικά στοιχεία που δείχνουν την προσήλωση της εταιρείας στην αρχή της διαφορετικότητας. «Χρειάζεται να γίνονται καταγραφές ρατσιστικής βίας» συνέχισε η Α. Σασάτη και εστίασε στο πρόβλημα του θεσμικού ρατσισμού. «Οι θεσμοί δεν είναι φτιαγμένοι ώστε να μπορούν να γίνουν προσβάσιμοι από τις κατηγορίες των ανθρώπων που είναι διαφορετικοί» συμπλήρωσε ο Π. Μάστακας και επισήμανε ότι χρειάζεται επένδυση, αναφέροντας το σχήμα των διαπολιτισμικών διαμεσολαβητών και παρέθεσε παραδείγματα του προβληματικού πλαισίου που επικρατεί. «Πολλές φορές η καλή θέληση δεν αρκεί» σημείωσε και η Χ. Κατσάμπαλου, που υποστήριξε ότι η αρχή πρέπει να γίνει με την αλλαγή της κουλτούρας τόσο των εταιρειών όσο και της κοινωνίας. «Όταν κάνεις προσπάθεια να είσαι υπεύθυνος, διαφανής και συμπεριληπτικός εργοδότης σε δικαιώνει και έχεις ένα commitment και ένα engagement που δεν μπορεί να βρεθεί διαφορετικά» κατέληξε η Μ. Ασλανίδη.

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΡΑΤΟΤΗΤΑΣ



Στο Πάνελ για τα ΑμεΑ και τη Χρόνια Πάθηση, με συντονίστρια τη Δρ. Μαρία Μουσουμπή, η αρχή έγινε με τον **Γιώργο Α. Σταμάτη**, Γ.Γ. Κοινωνικής Αλληλεγγύης & Καταπολέμησης της Φτώχειας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, να εξηγεί ότι «*όταν μιλάμε για τα χρόνια νοσήματα, ουσιαστικά μιλάμε για τις αόρατες αναπηρίες*», με τη διαφορετικότητα να συμπίπτει με την μη ορατότητα. Αναλύοντας το γεγονός ότι για πρώτη φορά η Ελλάδα έχει εθνικό σχέδιο δράσης για τα ΑμεΑ, τόνισε ότι κύριο μέλημα είναι η ορατότητα, μέσω ενεργητικών πολιτικών, αλλά και η καταπολέμηση του στιγματισμού, εστιάζοντας στην προσαρμοστικότητα και στο πώς θα εκπαιδευτεί η κοινωνία. Στη συνέχεια, ο **Κωνσταντίνος Χόρτης**, Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) έδωσε τον ορισμό της αναπηρίας και τόνισε ότι αυτό που ζητείται είναι «*η ένταξη στην κοινότητα ως ισότιμα μέλη με σεβασμό στην αναπηρία ή στη χρόνια πάθηση*», στο πλαίσιο της οποίας ένας από τους πυλώνες είναι η αποιδρυματοποίηση. Τη σκυτάλη πήρε η **Αναστασία Γαβρήλου**, Γενική Διευθύντρια **ETHELON**, η οποία αναφέρθηκε συνοπτικά στη πρωτοβουλία Career Fest for All, που αποσκοπεί στο να φέρει κοντά τις εταιρείες με του υποψηφίους. «*Στόχος δεν είναι μόνο η πρόσληψη, αλλά η αλλαγή της νοοτροπίας, εξού και είμαστε χαρούμενοι για την μεγάλη απήχηση που έχει στο κοινό*» σημείωσε χαρακτηριστικά. Σειρά είχε ο **Μάρκελλος Διορινός**, CEO & Co-founder **Bryq**, ο οποίος παρουσίασε τον στόχο της εταιρείας, τονίζοντας την πίστη τους στο ταλέντο των ανθρώπων. «*Είναι σημαντικό να μην εξαιρούμε τους ανθρώπους με αναπηρίες σαν μια ξεχωριστή κατηγορία αλλά αντιθέτως να τους αξιοποιούμε για αυτά που μπορούν να προσφέρουν στην εκάστοτε θέση*» υπογράμμισε και αναφέρθηκε στην τηλεργασία, η οποία δημιούργησε πολλές και καινούργιες ευκαιρίες στα άτομα με αναπηρίες. «*Η αποδοχή δεν έχει να κάνει με την αναπηρία, αλλά με το πώς αποδέχεσαι τον άλλον απέναντί σου*» συνέχισε ο Γ. Σταμάτης και αξιοποίησε το παράδειγμα και την πορεία του Γιάννη Αντετοκούνμπο, ενώ τόνισε τη σημασία της ενημέρωσης του κόσμου για τη διαφορετικότητα, αλλά και τον ρόλο της κοινωνίας των πολιτών. «*Κλειδί για το στίγμα είναι η Παιδεία και όχι η Εκπαίδευση*» υποστήριξε ο Κ. Χόρτης, υπογραμμίζοντας τη σημασία του αυτοπροσδιορισμού, ενώ χαρακτήρισε τη τηλεργασία ως ισχυρό κίνητρο για τα άτομα με αναπηρία, κάνοντας λόγο για μια εξαιρετική ευκαιρία, αν και ελλοχεύει ο κίνδυνος της ιδρυματοποίησης. «*Ο εθελοντισμός είναι ανοιχτός και προσβάσιμος από όλους*» συνέχισε η Α. Γαβρήλου και υποστήριξε ότι χρειάζεται αρχικά μια αξιολόγηση του εαυτού, προκειμένου να κατανοηθεί ότι η διαφορετικότητα είναι αυτό που μας πηγαίνει μπροστά, ενώ εξέφρασε τον προβληματισμό της σε σχέση με την άγνοια, αφού όλα ξεκινούν από την ενημέρωση και την εκπαίδευση. Τέλος, ο Μ. Διορινός ανέφερε ότι όλοι οι άνθρωποι είναι προγραμματισμένοι για την επιβίωση, με ένα βασικό ένστικτο να είναι η αναγνώριση κάποιου ως φίλου ή εχθρού. «*Δεν πρέπει να περιμένουμε ότι μια εκπαίδευση θα λύσει όλα τα προβλήματα*» υποστήριξε και συμπλήρωσε ότι απαιτούνται και αλλαγές στις διαδικασίες.

ΑΠΟΜΑΚΡΥΝΣΗ ΑΠΟ ΤΑ ΔΟΓΜΑΤΑ



Η **Μαριάννα Κορδοπάτη**, Μέλος Δ.Σ. ΣΔΕ, αναφέρθηκε στις πρωτοβουλίες του ΣΔΕ για τη διαφορετικότητα και εξήγησε ότι «*η διαφορετικότητα βρίσκεται στον πυρήνα της δουλειάς των marketers*», τονίζοντας ότι δεν υπάρχει ο μέσος καταναλωτής και πως απαιτείται να σπαστούν τα δόγματα του μαζικού marketing και των μαζικών κατηγοριοποιήσεων των καταναλωτών. Έπειτα, η Μ. Κορδοπάτη υπογράμμισε ότι η διαφήμιση βρίθκει στερεοτύπων και απουσίας ή λανθασμένης εκπροσώπησης σε όλο το φάσμα της διαφορετικότητας, παραθέτοντας και ορισμένα στοιχεία. Τέλος, η ομιλήτρια έγειρε ορισμένα ερωτήματα σχετικά με την πρόσβαση και ανέπτυξε τις αλλαγές που αναμένονται βάσει ορισμένων ερευνών, ενώ συμπέρανε ότι «*τα brands έχουν την τεράστια ευκαιρία να πρωτοστατήσουν στον αγώνα της διαφορετικότητας και της ισότιμης ένταξης*».





ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗΣ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ

Η Δρ. **Μαρία Μουσμώτη**, Εκτελεστική Διευθύντρια, Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου – Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου τόνισε ότι «έχουμε πολλή δουλειά να κάνουμε, ούτως ώστε να περάσουμε από το ευχολόγιο και τις διακηρύξεις σε απτές πολιτικές». Εν συνεχεία, η ομιλήτρια ανέφερε

ορισμένα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Embrasive», βάσει των οποίων μόνο το 43% των εταιρειών είχε θεσπισμένη πολιτική διαφορετικότητας, ενώ ο σεξουαλικός προσανατολισμός ήταν το πιο αναγνωρίσιμο κομμάτι της διαφορετικότητας. Κλείνοντας, η Μ. Μουσμώτη σημείωσε πως οι εταιρείες φάνηκε να μην έχουν την κατάλληλη τεχνογνωσία, αλλά και μετρήσιμους στόχους ως προς τις πολιτικές διαφορετικότητας.

www.diversityconference.gr

ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ



FOUNDED BY



FUNDED BY / ΜΕΓΑΛΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ



FUNDED BY / ΧΟΡΗΓΟΙ



HEALTH & SAFETY PARTNER



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ



Στο Πάνελ για τον Σεξουαλικό Προσανατολισμό, με συντονίστρια τη **Βάσια Καρακντζού**, Senior Project Officer SYMPLEXIS, ο **Γιάννης Παπαγιαννόπουλος**, **Athens Pride** ξεκίνησε λέγοντας ότι η συζήτηση για τον σεξουαλικό προσανατολισμό περιλαμβάνει και το κομμάτι της ταυτότητας φύλου, αλλά και την ορατότητα. «Τα τελευταία χρόνια ιστορίες σε σχέση με ομοφοβικά περιστατικά έρχονται όλο και περισσότερο στο προσκήνιο» ανέφερε χαρακτηριστικά. Τον λόγο πήρε η **Αλεξάνδρα Παναγιωτακοπούλου**, **Colour Youth**, η οποία τόνισε ότι αν δεν αλλάξουν οι συνθήκες, «το πώς μαθαίνουμε ως παιδιά, το πώς λειτουργούμε ως κοινωνία κ.ά, τότε τα ομοφοβικά περιστατικά είναι η κορυφή του παγόβουνου» και σημείωσε ότι υπάρχει ακόμα πολλή δουλειά. Τη σκυτάλη πήρε η **Μαρία Βουτσίνου**, Ειδική επιστήμονας στον Κύκλο Ώσης Μεταχείρισης του Συνήγορου του Πολίτη, η οποία υπογράμμισε ότι «οι διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και χαρακτηριστικών ταυτότητας φύλου είναι υπαρκτές και τα θέματα αυτά θα γίνουν πολύ δύσκολα ορατά», ενώ ο **Θεόδωρος Κατσίκης**, Inclusion & Diversity Lead, **Accenture** εστίασε στη βάση του προβλήματος που είναι ότι «από πολλή μικρή ηλικία έχουμε γαλουχηθεί να πιστεύουμε ότι η διαφορετικότητα είναι κάτι λάθος». «Τα ελληνικά σχολεία είναι άθλιο περιβάλλον για τα ΛΟΑΤΚΙ παιδιά» επισήμανε η Α. Παναγιωτακοπούλου και παρέθεσε ορισμένα στοιχεία από την έρευνα που υλοποίησαν, τονίζοντας ότι δεν υπάρχει κανένα ασφαλές πλαίσιο, με τη λύση να ξεκινά από την εκπαίδευση των καθηγητών και των μαθητών σε σχέση με τις ΛΟΑΤΚΙ ταυτότητες. «Το 1 στα 4 ΛΟΑΤΚΙ άτομα εγκαταλείπει το σχολείο» συμπλήρωσε ο Γ. Παπαγιαννόπουλος, και σημείωσε ότι χρειάζεται μια καθολική θεώρηση και μια σαφής πολιτική βούληση, η οποία θα διαπερνά όλα τα επίπεδα. «Έχουν γίνει κινήσεις πολλές φορές από τον Συνήγορο του Πολίτη για τα ζητήματα της εκπαίδευσης, αλλά δυστυχώς μέχρι τώρα δεν έχει βρεθεί ανταπόκριση» ανέφερε η Μ. Βουτσίνου. «Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πάρα πολλές ενέργειες για την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙ εργαζομένων στις επιχειρήσεις» υπογράμμισε ο Θ. Κατσίκης και εξήρε τη σημασία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε σχέση με τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις. «Το κομμάτι των εταιρειών δεν είναι αποκομμένο από τις υπόλοιπες ζωές μας» πρόσθεσε ο κ. Παπαγιαννόπουλος, υπογραμμίζοντας τη σημασία που έχει η πρόθεση πίσω από κάθε ενέργεια, αλλά και η ενσυναίσθηση. «Σίγουρα οι εταιρείες δεν πρέπει να κοιτούν μόνο το marketing κομμάτι, αλλά να δημιουργήσουν τις απαραίτητες ενέργειες, ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να αισθανθούν ψυχικά ασφαλείς» συμπλήρωσε ο Θ. Κατσίκης και πρόσθεσε ότι τα άτομα στη διαδικασία πρόσληψης πλέον έχουν αλλάξει σημαντικά την οπτική τους, ενώ εξήρε τη σημασία της ύπαρξης role models σε θέσεις ευθύνης και του awareness. Καταληκτικά, η κα. Παναγιωτακοπούλου τόνισε ότι «όταν το μήνυμα που σου δίνει η κοινωνία είναι ότι δεν είσαι ασφαλής, δεν θα νιώσεις ξαφνικά ασφαλής σε ένα εργασιακό πλαίσιο» επομένως δεν μπορεί το ζήτημα να ιδωθεί μεμονωμένα. «Το ζήτημα είναι το άτομο να αισθάνεται ότι δεν υφίσταται διακρίσεις και ότι δεν υπάρχει στίγμα ή δυσμενείς μεταχείριση» κατέληξε η Μ. Βουτσίνου.