



Eurolife FFH. Founding Member της Χάρτας Διαφορετικότητας.

Τι έχει αξία για σένα;

EUROLIFE FFH

A FAIRFAX Company



DIVERSITY CHARTER

G R E E C E

NEWS

● ΗΓΕΣΙΑ

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

● EVENTS

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

● ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ



Ένα απαιτητικό διάστημα ήταν αυτό που πέρασε με επίκεντρο τη διοργάνωση του 4th Diversity in Business Conference 2022, που πραγματοποιήθηκε στις 5 Οκτωβρίου, στο Ζάππειο Μέγαρο. Μία κατάμεστη από στελέχη αίθουσα, επιβεβαίωσε την προσπάθεια μας και μας ενδυνάμωσε ακόμα περισσότερο ώστε να συνεχίσουμε να προκαλούμε και να προσκαλούμε επιχειρήσεις και εργαζόμενους. Μέσα από πρωτότυπα Fireside Chats, όσοι παρακολούθησαν το συνέδριο μπόρεσαν να αντιληφθούν την άποψη ηγετών της επιχειρηματικής αγοράς, εμπνευστών και επικεφαλής εκατοντάδων ανθρώπων για το τι είναι και που μας οδηγεί

η υιοθέτηση της διαφορετικότητας εντός και εκτός ελληνικών συνόρων.

Παράλληλα, μεγάλη συγκίνηση και θαυμασμό προκάλεσε η συμμετοχή της Mrs Myrtha Casanova, Προέδρου του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου στον τομέα Διαχείρισης Διαφορετικότητας.

Η συμμετοχή σημαντικών επιχειρήσεων μας έδειξε την κατάσταση αλλά και τις προοπτικές μιας επιχειρηματικής αγοράς συμπερίληψης, τόσο σε επίπεδο HR, όσο και σε επίπεδο communication και marketing. Οι προσωπικές ιστορίες, τα success stories, τα inspirational talks και οι συζητήσεις με αληθινό περιεχόμενο, κράτησαν αμείωτο το ενδιαφέρον του κοινού, συγκινώντας και δίνοντας κίνητρα σε όλους. Τέλος, για πρώτη φορά στην ελληνική πραγματικότητα, παρουσιάστηκε η Αστική Πολιτική για τη διαφορετικότητα με παραδείγματα και προοπτικές και έγινε αντιληπτό πόσο σημαντική είναι η υιοθέτηση της διαφορετικότητας ως σημαντικός παράγων για την ανθεκτικότητα των πόλεων. Φυσικά, για ακόμα μία χρονιά, μας τίμησαν με την παρουσία τους και την πολύτιμη τοποθέτησή τους θεσμικοί φορείς της Πολιτείας, όπως η Υφυπουργός Πρόνοιας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Δρ Δόμνα Μιχαηλίδου, που εκπροσώπησε το Πρωθυπουργικό Γραφείο, ο Περιφερειάρχης Αττικής, Γιώργος Πατούλης και η Αντιπρόεδρος του Ευρωκοινοβουλίου, Εύα Καϊλή. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να επαναλάβω ότι τη μεγαλύτερη εμπιστοσύνη και στήριξη την εισπράττουμε καθημερινά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την πλατφόρμα των Diversity Charters στην οποία μετέχουμε, γεγονός που επιβεβαιώθηκε και στο 4th Diversity in Business Conference, μιας και είχαμε τη χαρά να μας απευθύνει θερμό χαιρετισμό η Mrs Helena Dalli, Επίτροπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε θέματα ισότητας και Diversity.

Ευχαριστούμε ιδιαίτερα τις επιχειρήσεις που στήριξαν το Συνέδριο και στηρίζουν τη Χάρτα Διαφορετικότητας σε όλα της τα βήματα και την υλοποίηση των πρωτοβουλιών που αναλαμβάνει. Ευχαριστούμε όλους όσοι στηρίζουν τον σεβασμό στο διαφορετικό, την αποδοχή του άλλου. Προσπαθούμε μέρα με τη μέρα να είμαστε μαζί, δίπλα σε ένα ταξίδι όπου καθημερινά αντιλαμβανόμαστε ότι η διαφορετικότητα μας ενώνει, η διαφορετικότητα μας δίνει νέες οπτικές και προοπτικές σε όλα τα θέματα, που μας πάει μπροστά και στο τέλος της ημέρας μας κάνει καλύτερους.

Σταύρος Μνιωνής, 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

VIPA GROUP



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η Vipa Group. «Μία σύγχρονη, πολυεθνική εταιρεία που συμβάλει στην ισορροπία της κυκλικής οικονομίας, στηρίζει τις αξίες της Διαφορετικότητας και με τη συμμετοχή της στο Diversity Charter Greece» επισημαίνει η σχετική ανακοίνωση.



του **Νίκου Μπίρη***

Σε σχέση με μερικά χρόνια πριν, η διαφορετικότητα, η ισότητα και η ασφάλεια βρίσκονται, πλέον, στο προσκήνιο και οι επιχειρήσεις έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους προς αυτή την κατεύθυνση. Στο πλαίσιο αυτό, δομούν αποτελεσματικές πολιτικές προκειμένου να διασφαλίσουν αφενός την επιχειρηματική τους συνέχεια και αφετέρου την ουσιαστική προστασία του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Αυτό ακριβώς έχει θέσει στους κεντρικούς πυλώνες της φιλοσοφίας της η Ελληνικός Χρυσός. Η στρατηγική της εταιρείας είναι να παρέχει ένα ασφαλές, συμπεριληπτικό και καινοτόμο περιβάλλον εργασίας που εκτιμά τη διαφορετικότητα, την προσωπική ανάπτυξη και την καινοτομία. Για αυτό το σκοπό, η εταιρεία επενδύει διαχρονικά στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη των εργαζομένων, στη διαρκή εκπαίδευση και εξέλιξή τους και στη βελτίωση των πρακτικών απασχόλησης, διασφαλίζοντας ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον που καλλιεργεί μια κουλτούρα υψηλής απόδοσης και αξιοκρατίας.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό μια εταιρεία που απασχολεί σήμερα περισσότερους από 1.500 εργαζόμενους να λαμβάνει δράση και να προάγει την ίση μεταχείριση, να σέβεται το δικαίωμα στη διαφορετικότητα ως βασικό κριτήριο για την επαγγελματική ευημερία και εξέλιξη των ανθρώπων και να αξιολογεί εκ του αποτελέσματος, ανεξαρτήτως φύλου, θρησκείας και οποιουδήποτε άλλου είδους διάκρισης. Είναι βέβαιο πως η ύπαρξη στερεοτύπων εντός ενός οργανισμού αποτελεί εμπόδιο για την περαιτέρω ανάπτυξή του. Έτσι, για να εξαλείψει αυτούς τους κινδύνους η Ελληνικός Χρυσός, έχει αναβαθμίσει όλες τις διαδικασίες πρόσληψης και ανάπτυξης των ανθρώπων της σε θέματα συμπεριληπτικό-

ADVERTORIAL

ΔΥΝΑΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΜΕΤΑΛΛΕΥΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

τητας και διαφορετικότητας, επιλέγοντας τους ανθρώπους της με ανταγωνιστικά κριτήρια.

Μέσω αυτής της προσέγγισης, η εταιρεία, συμμετέχει στην αναβάθμιση του επαγγέλματος, ακολουθώντας μια σειρά δράσεων και εκπαιδύσεων των ανθρώπων εντός και εκτός οργανισμού. Παράδειγμα αποτελεί το Σήμα Ισότητας SHARE του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο στοχεύει στην διαφοροποίηση των παραδοσιακών ρόλων των φύλων και στην προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ταυτόχρονα, μέσω της συμμετοχής σε διεθνή προγράμματα ενδυνάμωσης των γυναικών στον κλάδο, όπως το International Women in Mining, η Ελληνικός Χρυσός συμβάλει στην ανάδειξη και την πρόοδο των γυναικών της μεταλλευτικής βιομηχανίας.

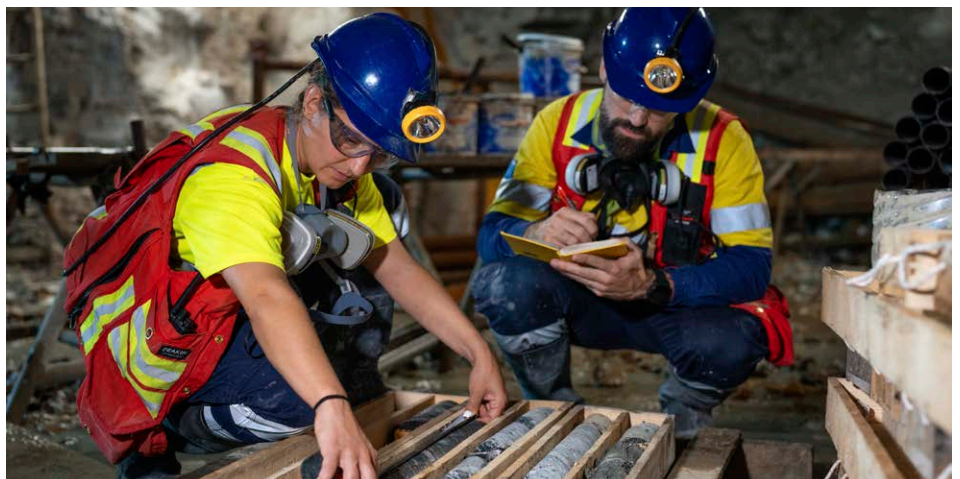
Ακολουθώντας αυτό το μονοπάτι, η εταιρεία μπορεί να αποτελέσει παράδειγμα προς μίμηση για όλα τα μέχρι πρότινος παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, συμβάλλοντας στον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη του μεταλλευτικού κλάδου συνολικά, ώστε η μεταλλευτική του μέλλοντος να ανοίγει ίσες πόρτες σε όλους. Στο πλαίσιο των προσαπειών συνεχούς βελτίωσης, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η χρήση νέων τεχνολογιών που δίνουν τη

δυνατότητα στους εργαζομένους να ολοκληρώσουν τις εργασίες τους με μεγαλύτερη ασφάλεια. Η τεχνολογία αλλάζει την εξόρυξη και τη μεταλλευτική και αυτό με τη σειρά του ξεκλειδώνει πολλαπλές νέες δυνατότητες. Για παράδειγμα, η απομακρυσμένη εξόρυξη και η ρομποτική μελλοντικά θα αφαιρέσουν την παραδοσιακή τροχονομία που αποτελεί η χειρωνακτική δύναμη που θεωρείται προνόμιο των ανδρών.

Τέλος, πολλαπλή αξία αποκτά το πρότυπο εκπαιδευτικό κέντρο που θα αναπτυχθεί στην περιοχή, καθώς όχι μόνο θα εφοδιάσει το υπάρχον εργατικό δυναμικό με τις ικανότητες του μέλλοντος, αλλά θα ανοίξει την πόρτα σε ακόμα περισσότερα άτομα ώστε να μπουν στον μεταλλευτικό κλάδο τα επόμενα χρόνια. Το τελευταίο επίσης έχει ευρύτερα οφέλη, καθώς το επενδυτικό σχέδιο της Ελληνικός Χρυσός για την ανάπτυξη των Μεταλλείων Κασσάνδρας θα κινητοποιήσει νέες επενδύσεις άνω του 1 δισ. ευρώ και θα δημιουργήσει 3.000 νέες και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Ο κ. Νίκος Μπίρης είναι Senior Hr Business Partner της **Hellas Gold @ Υπεύθυνος Εκπαίδευσης του παραρτήματος βορείου Ελλάδος του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ).*

Hellas GOLD



● ΗΓΕΣΙΑ

ΟΙ ΛΟΑΤΚΙ+ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΤΟΥΣ

Το 92% των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων εντοπίζει εμπόδια, τα οποία δεν επιτρέπουν την εξέλιξη του σε senior ρόλους, με τους μισούς να θεωρούν ότι υπάρχει ένα μισθολογικό κενό για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, σύμφωνα με έρευνα της INvolve. Αναλυτικότερα, βάσει της εν λόγω έρευνας, το 42% εξηγεί ότι το γεγονός πως δεν υπάρχουν ΛΟΑΤΚΙ+ role models στον κλάδο του, εμποδίζει την επαγγελματική του εξέλιξη, με ένα 30% να υποστηρίζει ότι η ανώτερη διοίκηση είναι πιο πιθανό να δώσει προαγωγή σε ένα μη ΛΟΑΤΚΙ+ άτομο και το 28% να τονίζει ότι έχει φανερά υποστεί διάκριση από τους ανωτέρους του όταν αυτοί αποφάσιζαν για τους προαγωγές. Παράλληλα, το 19% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι έχει εμποδιστεί από το να αλληλεπιδράσει με πελάτες, εξαιτίας ανησυχιών της επιχείρησης για πιθανές αντιδράσεις. Ως εκ τούτου, το 62% θεωρεί ότι πρέπει να αλλάξει τον χαρακτήρα του και να συμπεριφέρεται περισσότερο «Straight» προκειμένου να εξελίξει την καριέρα του, ενώ μόλις το 40% υπογραμμίζει ότι είναι ανοιχτό στην εργασία του σε σχέση με την ταυτότητά του. Τέλος, σύμφωνα με την έρευνα, το 49% των εργαζομένων πιστεύει ότι στην εταιρεία του υπάρχει μισθολογικό χάσμα σε σχέση με τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ: ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΣΥΣΤΑΤΙΚΟ ΤΟ ΔΕΙ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ

Σύμφωνα με το Diversity, Equity and Inclusion report της Heidrick & Struggles, το 91% των στελεχών στο Ην. Βασίλειο δηλώνει ότι έχει αυξηθεί η σημασία του DEI σε σχέση με το 2019 και πως πλέον θεωρείται σημαντικό συστατικό για την παραγωγή καλύτερων αποτελεσμάτων. Ειδικότερα, συγκριτικά με το 2019, οι DEI πρακτικές που μέχρι πρότινος ακολουθούσε μόλις το 20% των εταιρειών, πλέον αξιοποιούνται από το 58%. Επιπρόσθετα, το 60% των συμμετεχόντων σημείωσε ότι το φύλο και η εθνικότητα αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά για τα οποία μεριμνά στη στρατηγική του, με τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα να ακολουθούν.

● ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ

ΤΟ 24% ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΑΚΟΜΑ ΑΠΡΕΠΗ ΣΧΟΛΙΑ

Το 24% των γυναικών έρχεται ακόμα αντιμέτωπο με απρεπή σχόλια στο εργασιακό του περιβάλλον, σύμφωνα με νέα μελέτη της CareerWallet, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες φτάνει το 10%. Επιπλέον, βάσει της μελέτης, το 8% των γυναικών παραδέχεται ότι έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία του και το 28% ότι έχει βιώσει εκφοβισμό από συναδέλφους ή προϊστάμενους του.

Επίσης, η μελέτη δείχνει ότι οι άνδρες (10%) είναι περισσότερο πιθανό να βιώσουν ομοφοβική συμπεριφορά ή/και σχόλια από τους συναδέλφους τους ή τους managers τους συγκριτικά με τις γυναίκες (6%).

Τέλος, η έρευνα επισημαίνει ότι οι τοξικές συμπεριφορές δεν συμβαίνουν μόνο στο γραφείο, με πολλούς εργαζόμενους να σημειώνουν ότι έχουν λάβει απρεπή σχόλια μέσω email ή βιντεοκλήσεων.



ADVERTORIAL

ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΕΓΓΙΖΟΝΤΑΣ ΤΟΝ ΡΟΛΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Κάλεσμα του Lloyd's Register για αλλαγή αντιλήψεων με τη συνδρομή της ιστορίας

Μια πρωτοβουλία του Lloyd's Register (LR) αποσκοπεί να ανατρέψει τα στερεότυπα αναδεικνύοντας τον ιστορικό ρόλο των γυναικών στη ναυτιλία. Ολοένα και περισσότεροι οργανισμοί παγκοσμίως ανταποκρινόμενοι στο κάλεσμα ανατρέχουν στα ιστορικά τους αρχεία, επαναπροσεγγίζοντας τον ρόλο των γυναικών στη ναυτιλία.

Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία υπό τον τίτλο **“Rewriting Women into Maritime History”**, η οποία ξεκίνησε

τον περασμένο Σεπτέμβριο αφορά στη συλλογή αρχειακού υλικού με αφετηρία την πόλη του Λονδίνου, και σταδιακά επεκτείνεται σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο και διεθνώς, με σκοπό να καταγραφεί για πρώτη φορά και να αναδειχθεί ευρέως η συμβολή των γυναικών στη ναυτιλία. Υπό την καθοδήγηση του Lloyd's Register Foundation's Heritage and Education Centre (LRF HEC), στο πρόγραμμα συμμετέχει μεταξύ άλλων ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO). «Μέσα από ιστορικά ντοκουμέντα θα

αποκατασταθεί η εσφαλμένη αντίληψη ότι ο κλάδος τώρα άνοιξε τις πύλες για τις γυναίκες ή ότι η μέχρι τώρα συμβολή τους δεν ήταν ουσιαστική. Μέλημά μας είναι να ρίχνουμε φως σε κάθε πτυχή που ενθαρρύνει τον διάλογο για παροχή ίσων ευκαιριών και αγκαλιάζει τη μοναδικότητα και τη διαφορετικότητα των ανθρώπων», σχολιάζει ο Θεοδόσης Σταματέλλος, Περιφερειακός Διευθυντής Νοτίου Ευρώπης του LR, του οποίου το ελληνικό γραφείο είναι μέλος της Χάρτας Διαφορετικότητας.



Αγγέλικα Τζέμου, Μέλος ΔΣ
& Head of HR

Τι κάνει την πολυφωνία τόσο σημαντική σήμερα σε μια εταιρική κουλτούρα;

Σήμερα πλέον γνωρίζουμε πως οι άνθρωποι μπορούν να φανερώσουν τον καλύτερο τους εαυτό μόνο όταν έχουν τη δυνατότητα να εκφραστούν αληθινά στην εργασία τους και στην κοινωνία στην οποία ζουν. Τι σημαίνει αληθινά; Σημαίνει δεν κρύβομαι, δεν φοβάμαι, εμπιστεύομαι το περιβάλλον που εργάζομαι και ζω και τους κανόνες λειτουργίας του κι έτσι εκφράζομαι αυθεντικά.

Το Be You Be Bayer, που είναι και motto μας στην Bayer, εκφράζει το εργασιακό μας περιβάλλον όπου θέλουμε η διαφορετικότητα να γιορτάζεται, όπου όλοι οι εργαζόμενοί μας ακούγονται και εκτιμώνται.

Γιατί το συλλογικό άθροισμα των ατομικών διαφορών, εμπειριών ζωής, γνώσεων, αυτοέκφρασης, μοναδικών ικανοτήτων και ταλέντων που επενδύουν οι εργαζόμενοι μας στην εργασία τους αντιπροσωπεύει σημαντικό μέρος όχι μόνο της κουλτούρας και της φήμης μας, αλλά και των επιτευγμάτων της Bayer.

Η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι των προσπαθειών μας για τη δημιουργία βιώσιμων λύσεων και έτσι προάγουμε τον αλληλοσεβασμό και την ποικιλομορφία

ADVERTORIAL

BAYER: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΕΓΑΝΑ

στο χώρο εργασίας στηρίζοντας τη φροντίδα των ανθρώπων μας, των κοινοτήτων όπου ζούμε και εργαζόμαστε και του πλανήτη μας. Προσπίζοντας τον πλουραλισμό και την πολυφωνία ενισχύουμε την καινοτομία και άρα γινόμαστε αποτελεσματικότεροι στην αντιμετώπιση θεμελιωδών ανθρώπινων αναγκών, στους τομείς της υγείας και της διατροφής, που είναι απαραίτητες για έναν βιώσιμο και χωρίς αποκλεισμούς κόσμο.

Πώς έχετε ενισχύσει την εταιρική σας κουλτούρα σχετικά με τη Διαφορετικότητα & τη Συμπερίληψη;

Ακολουθούμε ένα φιλόδοξο πλάνο δραστηριοτήτων, με σειρά πρωτοβουλιών και αναπτυξιακών προγραμμάτων, για την βελτίωση της κουλτούρας μας ώστε η συμπερίληψη και η διαφορετικότητα να γίνουν τρόπος σκέψης, αξίες που μας καθοδηγούν και τελικά συμπεριφορές μας.

Πριν μερικούς μήνες δημιουργήσαμε ειδικό συμβούλιο I&D το οποίο αποτελείται από 9 ηγετικά στελέχη από διάφορους τομείς και έχει ως κύριο στόχο την προώθηση αυτών των θεμάτων και την ανάπτυξη και εφαρμογή τοπικών σχεδίων δράσης.

Αναπτύσσουμε προγράμματα ενδυνάμωσης των δεξιοτήτων των ηγετών και των ανθρώπων μας για τα θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας ενώ προωθείται η καλλιέργεια πολυπολιτισμικής εταιρικής κουλτούρας και η ενίσχυση της πολιτικής δικαιοσύνης και σεβασμού στην εργασία. Τα προγράμματα επιμόρφωσης στελεχών και εργαζομένων σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης είναι βασικό στοιχείο της στρατηγικής μας για μια πιο βιώσιμη εργασιακή κουλτούρα.

Επίσης είμαστε ιδιαίτερα υπερήφανοι για τη δημιουργία του YAB – young advisory board, οι millennials της εταιρείας που φέρουν νέες, καινοτόμες ιδέες και παίρνουν τον ρόλο του συμβούλου στην ηγετική ομάδα της οργάνωσης σε διάφορα θέματα, εφαρμόζοντας έτσι μια ακόμα συμπεριληπτική προσέγγιση στις συζητήσεις και στις αποφάσεις της εταιρείας.

Η Πολιτική μας σχετικά με τις οικογενειακές παροχές, που μας έκανε πρωτοπόρους στην ελληνική αγορά, στηρίζει έμπρακτα το ταξίδι των που έχει ο εργαζόμενος της Bayer ως γονιός για όλες τις μορφές οικογένειας. Ανεξαρτήτως φύλου, οικογενειακής κατάστασης ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Παροχές όπως επιπλέον άδεια μητρότητας και πατρότητας μετ' αποδοχών, άδεια υιοθεσίας τέκνου, δώρο τοκετού, γονική συμβουλευτική, άδεια σε περίπτωση αποβολής, και άλλα.

Η προσπάθεια ενσωμάτωσης της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον δεν είναι απλή, ούτε αυτόματη, ούτε αναπόφευκτη. Είναι μια διαδικασία συνεχούς βελτίωσης που χρειάζεται ακούραστη προσπάθεια και χρόνο για να ολοκληρωθεί. Στην Bayer συνεχίζουμε με δέσμευση να επενδύουμε στη διαρκή εξέλιξη της εργασιακής μας κουλτούρας με συστηματική συμπερίληψη και προαγωγή της μοναδικότητας του κάθε ατόμου. Στόχος μας είναι πάντα να στηρίζουμε τις προσωπικές, οικογενειακές και επαγγελματικές φιλοδοξίες των ανθρώπων μας, υπενθυμίζοντας σε όλους ότι είναι υπέροχο να είσαι ο εαυτός σου και υπέροχο να είσαι Bayer.



● DIVERSITY CHARTERS GREECE

CORDIA



«Η Cordia, ηγέτης στον τομέα της διαχείρισης εγκαταστάσεων στην Ελλάδα, υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας, επιβεβαιώνοντας τη ρητή δέσμευσή της ότι η ίση μεταχείριση, η διαρκής υποστήριξη της διαφορετικότητας και ο -χωρίς εξαιρέσεις- σεβασμός των ανθρώπων όσον αφορά το φύλο, την ηλικία, τη φυλή και το χρώμα, την αναπηρία και τη χρόνια πάθηση, την εθνική-εθνοτική καταγωγή και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, αποτελούν αδιαπραγμάτευτη αρχή στην αξιακή της κλίμακα» αναφέρει η ανακοίνωση του Diversity Charter Greece.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

**ΚΕΝΤΡΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ -
ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗ ΚΑΙ ΔΗΜΗΤΡΗ ΤΣΑΤΣΟΥ**



Το Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου - Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας. «Με αυτόν τον τρόπο επιβεβαιώνει τις αξίες που υπηρετεί ως ένας χώρος εργασίας που εγγυάται τον σεβασμό κάθε ξεχωριστής ταυτότητας και κάθε πιθανής συνύπαρξης πολλαπλών ταυτοτήτων» σημειώνει η σχετική ανακοίνωση.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

EZA



Η eza Beer υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις, επιβεβαιώνοντας τη δέσμευσή της για τη δημιουργία και διατήρηση επαγγελματικού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και περιορισμούς. «Η EZA, η μπίρα που αγκαλιάζει ΟΛΟΥΣ δεν θα μπορούσε να λείπει από τα μέλη μας» υπογραμμίζει το Diversity Charter Greece.



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 διαφορετικότητα 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 Προϊστάμενους 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)

EVENTS

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION IN THE WORKPLACE | BEHIND THE SCENES



Το Diversity Charter Greece ήταν υποστηρικτής του online event, «Diversity, Equity & Inclusion in the Workplace | Behind the Scenes» που διοργανώθηκε τη Δευτέρα 14 Νοεμβρίου, από το Tailored με τη συμμετοχή σπουδαίων ομιλητών από τον νευραλγικό χώρο της μόδας. «Πιστοί στη δέσμευσή μας για την παροχή διαρκούς ενημέρωσης και παράλληλα κινήτρων για την ευαισθητοποίηση και την ανάληψη ενεργούς δράσης σε θέματα που άπτονται της Διαφορετικότητας και της Ένταξης δεν θα μπορούσαμε παρά να στηρίζουμε τη δράση» τονίζει η σχετική ανακοίνωση.

DIVERSITY CHARTERS GREECE

NESTLE ΕΛΛΑΣ



Η Nestlé Ελλάς έγινε μέλος της Χάρτας Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις. «Έχουμε την πεποίθηση ότι οι διαχρονικές ανθρώπινες αξίες που η εταιρεία υπηρετεί και οι θεμελιώδεις αρχές της δικαιοσύνης, της εντιμότητας και του σεβασμού προς τον άνθρωπο και την κοινωνία, θα λειτουργήσουν ενισχυτικά για την προάσπιση της διαφορετικότητας και της υγιούς ένταξης στελεχών στα επιχειρησιακά περιβάλλοντα» υποστηρίζει το Diversity Charter Greece.

DIVERSITY CHARTERS GREECE

QUALCO



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε ο όμιλος Qualco, επισφραγίζοντας με αυτόν τον τρόπο τη δέσμευσή του για την προώθηση ενός εργασιακού κόσμου συμπερίληψης και ισότητας χωρίς αποκλεισμούς. «Για εμάς, η διαφορετικότητα είναι αδιαπραγμάτευτη συνθήκη. Κάθε λύση και στρατηγική απόφαση, καθώς και η ίδια η καινοτομία είναι προϊόντα της πολυφωνίας, την οποία και ενθαρρύνουμε συστηματικά, μέσω ενός πλαισίου συμπερίληψης που προσφέρουμε στους ανθρώπους μας.

Με την προσχώρησή μας στη Χάρτα Διαφορετικότητας προσβλέπουμε να θέσουμε τα θεμέλια για ένα εργασιακό περιβάλλον διαφορετικότητας και ισότητας στη χώρα μας, απαλλαγμένο από κάθε είδους στερεότυπα» δήλωσε η Όλγα Σταμαθίουδάκη, Corporate Affairs & Sustainability Director του ομίλου.

DIVERSITY CHARTERS GREECE

ARIVIA



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε η Arivia, επιβεβαιώνοντας ότι αποδέχεται τη διαφορετικότητα και την πολιτική ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο. Η υπογραφή της Χάρτας πραγματοποιήθηκε από την Χριστίνα Δηματάτη, HR Director της Arivia member of Upfield, και τον Γιώργο Πάνο, Payroll & Employee Relations Manager της εταιρείας.

DIVERSITY CHARTERS GREECE

ΕΠΙΣΚΕΨΗ ΣΤ. ΚΥΜΠΟΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΣΤΟ DIVERSITY CHARTER GREECE



Τον Στέλιο Κυμπουρόπουλο, Ευρωβουλευτή και Ψυχίατρο, υποδέχτηκε στα γραφεία του στο Escape Athens το Diversity Charter Greece,

προκειμένου να συζητήσουν γύρω από τα θέματα Diversity & Inclusion. «Ευχαριστούμε πολύ τον κ. Κυμπουρόπουλο για τη θερμή υποστήριξη και την εποικοδομητική συνάντηση. Ενωμένοι καταφέρνουμε πάντα περισσότερα!» αναφέρει χαρακτηριστικά η σχετική ανακοίνωση.

DIVERSITY CHARTERS GREECE

MAD



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας υπέγραψε το Mad Tv, επισφραγίζοντας την ήδη υποστηρικτική του στάση υπέρ της Διαφορετικότητας. Παράλληλα, το Mad θα είναι ο χορηγός επικοινωνίας των δράσεων και πρωτοβουλιών της Χάρτας Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

ERGO HELLAS ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



και τρόπου σκέψης του καθενός μπορεί να φέρει νέες προοπτικές, να γεννήσει νέες ιδέες, να ωθήσει με ταχύτητα στην καινοτομία και εν τέλει να συμβάλει καθοριστικά στη βιώσιμη ανάπτυξη μας» σημείωσε, μεταξύ άλλων, ο Νίκος Αντιμυσάρης, Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας.

Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις υπέγραψε η Ergo Hellas Ασφαλιστική. Με αυτόν τον τρόπο, η Ergo επισφράγισε τη δέσμευσή της για την προώθηση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στον εργασιακό κόσμο. «Πιστεύουμε στη διαφορετικότητα και δεσμευόμαστε να παρέχουμε ένα εργασιακό περιβάλλον που θα την ενθαρρύνει, γιατί ο μοναδικός συνδυασμός εμπειριών, διαφορετικών χαρακτηριστικών

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

JTI



χόμαστε τη διαφορετικότητα και αναγνωρίζουμε ότι μόνο η ένταξη είναι αυτή που θα κάνει τη διαφορά προς ένα Βιώσιμο Μέλλον για όλους».

Την εταιρεία JTI Careers υποδέχτηκε το Diversity Charter Greece. Η CEO της JTI, Lili Zigoslu, υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας ενώ, μεταξύ άλλων, δήλωσε: «Θέλουμε να προσελκύουμε, να αναπτύσσουμε και να διατηρούμε τους ικανότερους ανθρώπους, γνωρίζοντας ότι η διαφορετικότητα είναι πλούτος και μας κάνει όλους καλύτερους. Αποδε-

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

GRANT THORNTON GREECE



Τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις υπέγραψε η Grant Thornton Greece. «Είμαστε πολύ χαρούμενοι που μια εταιρεία, η οποία βοηθά τις δυναμικές επιχειρήσεις να ξεκλειδώσουν τις δυνατότητές τους για ανάπτυξη μπήκε στην ομάδα του Diversity Charter Greece» αναφέρει χαρακτηριστικά η σχετική ανακοίνωση.

● DIVERSITY CHARTERS GREECE

KYNDRYL



«Υποδεχθήκαμε με μεγάλη μας χαρά και ιδιαίτερη τιμή την εταιρεία Kyndryl στη Χάρτα Διαφορετικότητας και ανυπομονούμε για τις επόμενες δράσεις που θα σχεδιάσουμε μαζί» επισημαίνει με ανακοίνωσή του Diversity Charter Greece για την υπογραφή της Χάρτας από την εταιρεία.

DIVERSITY CHARTER GREECE

Founded by



GROUP OF COMPANIES



Βασιλόπουλος
...και του πουλιού το γάλα!

EUROLIFE FFH

A FAIRFAX Company

Funded by / Μεγάλοι Χορηγοί



Coca-Cola Τρίτο Έτη



Building a better working world



#prostokalytero

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

Αρχισυντάκτης: Χριστόφορος Παυλάκης, (εσωτ. 150),
E: chpavlakis@boussias.com

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

Σελιδοποίηση: Αλέξανδρος Εγγλέζος

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

Διευθύντρια Πωλήσεων: Νένα Γιαννακίδου
Group Advertising Director: Λήδα Πλατή

Group Retail Sales Director/Subscriptions:
Αμαλία Ψιλούδη

Creative Director: Γιώργος Τριχιάς

Find us on

4th Diversity in Business Conference 2022

Η επόμενη ημέρα σε θέματα Διαφορετικότητας και Ένταξης

Θεσμικοί φορείς, εκπρόσωποι εταιρειών και προσωπικότητες με αποδεδειγμένη δράση στο D&I παρουσίασαν σημαντικές πρωτοβουλίες και πρακτικές, μοιράστηκαν insights και έθεσαν τις βάσεις της νέας εποχής μέσα από ενδιαφέροντα fireside chats, στο 4ο Diversity in Business Conference 2022.

Γράφει η Μαρία Μυλωνά, mmylona@boussias.com



Με επιτυχία ολοκληρώθηκε την Τετάρτη 5 Οκτωβρίου, στο Ζάππειο Μέγαρο το Diversity in Business Conference 2022, το οποίο συνδιοργανώνεται για 4η χρονιά από την Περιφέρεια Αττικής, το Diversity Charter Greece, το KEAN-Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων 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 εμπειρία τους και εξέτασαν την πρόοδο που έχει επιτευχθεί σε επίπεδο αποδοχής της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Το συνέδριο βασίστηκε στον διάλογο που αναπτύχθηκε στα ξεχωριστά πάνελ, τα οποία αποτελούνταν από θεσμικούς εκπροσώπους και



Σταύρος Μηλιώτης

υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων. Οι εργασίες του συνεδρίου ξεκίνησαν με τον χαιρετισμό της Βασιλικής Σουλάνη, η οποία αφού καλωσόρισε τους συμμετέχοντες, προσκάλεσε στο βήμα τον **Σταύρο Μηλιώτη**, Ιδρυτή Diversity Charter Greece και Πρόεδρο KEAN. Ο Στ. Μηλιώτης, μεταξύ άλλων, σημείωσε πως «το Diversity Charter Greece σταθερά επιδιώκει να ενημερώσει εταιρείες, φορείς και κοινωνία για την ανάγκη σεβασμού

της Διαφορετικότητας και ένταξής της. Νιώθουμε ιδιαίτερα τυχεροί, γιατί υπάρχει ανταπόκριση. Τον χρόνο που πέρασε, το Diversity Charter συνέχισε να μεγαλώνει και να γράφει συνεχώς νέα μέλη. Αισίως, έχουμε πλέον ξεπεράσει τις 250 επιχειρήσεις και προχωράμε σε ένα ταξίδι στη διαφορετικότητα, ένα ταξίδι στην αυτοδέσμευση που η Χάρτα προσφέρει». Στη συνέχεια, ο ιδρυτής του Diversity Charter Greece αναφέρθηκε στα μελλοντικά σχέδια και ανανέωσε τη δέσμευση 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.

Η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΚΟΜΑ ΑΥΤΗ ΠΟΥ ΘΕΛΟΥΜΕ



Δόμνα Μιχαλίδου

Στις στρατηγικές συμπερίληψης της πολιτείας, οι οποίες προάγουν τη διαφορετικότητα και διασφαλίζουν το δικαίωμα πρόσβασης των πιο ευάλωτων στην αγορά εργασίας, αναφέρθηκε η Υφυπουργός Πρόνοιας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, **Δόμνα Μιχαλίδου**, κατά τη διάρκεια της ομιλίας της. Ειδικότερα, η Δ. Μιχαλίδου στάθηκε, μεταξύ άλλων, στη «διευρυμένη άδεια εγκυμοσύνης, στην καθιέρωση της άδειας εγκυμοσύνης για τους πατέρες, στην ενίσχυση της προσωπικής αγωγής, στην επέκταση του ολοήμερου σχολείου, στις

νταντάδες γειτονιάς, ώστε να δοθεί περισσότερος χρόνος και χώρος στις εργαζόμενες μητέρες, στη δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών στους χώρους εργασίας». Όσον αφορά στα ΑΜΕΑ, ενημέρωσε ότι μέσα στον Νοέμβριο, αναμένονται δυο μεταρρυθμίσεις: η ψηφιακή κάρτα αναπηρίας και ο προσωπικός βοηθός. Όπως εξήγησε η ίδια, η διαφορετικότητα αποτελεί «πηγή πλούτου τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για την κοινωνία, ενισχύοντας τον υγιή ανταγωνισμό και αυξάνοντας την παραγωγικότητα». Ταυτόχρονα, πρόσθεσε ότι είναι ένα μέσο χειραφέτησης και ανάπτυξης των ατόμων. «Η πραγματικότητα δεν είναι ακόμα αυτή που θέλουμε», κατέληξε, αλλά «από την άλλη, αναγνωρίζουμε τα βήματα που έχουν γίνει και φιλοδοξούμε να παίξουμε καθοριστικό ρόλο σε επίπεδο ρύθμισης και υλοποίησης της συμπεριληπτικότητας».

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ



Γιώργος Πατούλης

«Είναι ιδιαίτερα ελπιδοφόρο πως σήμερα στη χώρα μας, περισσότερες από 250 εταιρείες, με πάνω από 80.000 εργαζόμενους, έχουν υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας. Είμαι ευτυχής που η πλειοψηφία αυτών των εταιρειών εδρεύουν στην Αττική», τόνισε από την πλευρά του ο **Γιώργος Πατούλης**, Περιφερειάρχης Αττικής, ανεβαίνοντας στο βήμα. Όπως επεσήμανε ο ίδιος, «Οι έρευνες δείχνουν πως η κερδοφορία των εταιρειών αυξήθηκε κατά 20% με τις πρακτικές της συμπερίληψης και των ίσων ευκαιριών». Στη συνέχεια, ο Περιφερειάρχης Αττικής τόνισε πως «Για την Περιφέρεια Αττικής αποτελεί δέσμευση να είναι μία περιφέρεια χωρίς αποκλεισμούς και ανισότητες» και αναφέρθηκε σε προγράμματα στήριξης της επιχειρηματικότητας, πληγέντων της πανδημίας κ.ά.

ΣΤΟΧΟΣ ΤΟ 50% ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΘΕΙ ΑΠΟ ΓΥΝΑΙΚΕΣ



Εύα Καϊλή

«Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η εταιρική κοινωνική ευθύνη και η ένταξη όλων των ανθρώπων που αισθάνονται αποκλεισμένοι αποτελούν βασική προτεραιότητα, σε όλες μας τις πολιτικές», υπογράμμισε η αντιπρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, **Εύα Καϊλή**. Ένας από τους στόχους είναι το 50% των θέσεων μεσαίων και ανώτερων στελεχών να συμπληρωθεί από γυναίκες, τόνισε. Η Ε. Καϊλή στάθηκε στη σημασία της ψήφησης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο της οδηγίας για «ίδια αμοιβή για ίδια εργασία», καθότι ακόμα επικρατεί «μισθολογικό χάσμα σε όλη την Ευρώπη μεταξύ γυναικών και ανδρών», όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η αντιπρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΙΝΑΙ Η ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ ΜΑΣ



Helena Dalli

Εντυπωσιασμένη δήλωσε η Ευρωπαϊκή Επίτροπος για την Ισότητα, **Helena Dalli**, με το γεγονός ότι περισσότεροι από 250 φορείς στην Ελλάδα, με πάνω από 80.000 εργαζόμενους, έχουν υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας, μία πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της διαφορετικότητας, από 150 που ήταν μέχρι πέρσι. «Το diversity από μόνο του είναι ανώφελο, αν δεν “μεταφράζεται” σε καλύτερες εργασιακές σχέσεις και δεν οδηγεί σε καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα», τόνισε η ίδια. Έρευνες έχουν δείξει, ότι «περίπου το 83% των εργαζομένων δεν ξέρουν τους στόχους των οργανισμών στους οποίους εργάζονται. Πώς μπορεί κάποιος να ενταχθεί και να συμβάλλει, αν δεν γνωρίζει;», αναρωτήθηκε η H. Dalli. «Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η διαφορετικότητα είναι ένα από τα μεγαλύτερα “περιουσιακά στοιχεία” μας. Οφείλουμε να την αφήσουμε να “ανθίσει”, κατέληξε.

Η ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΟΤΗΤΑΣ ΕΙΝΑΙ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΗ



Γιάννης Μούτσιος, Myrtha Casanova

Για το ταξίδι της ποικιλομορφίας -για έναν χωρίς αποκλεισμούς, καινοτόμο και βιώσιμο χώρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση- συζήτησαν ο δημοσιογράφος **Γιάννης Μούτσιος** με τη **Myrtha Casanova**, Πρόεδρο στο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας, στο πλαίσιο του Fireside Chat, με θέμα «Continuing the Diversity Journey - for an Inclusive, Innovative and Sustainable European Union Space». Στο πλαίσιο της συνέντευξης, η M. Casanova τόνισε πως «Στην Ευρώπη η ιδέα της διαφορετικότητας ξεκίνησε περίπου στις αρχές του 2000 και αφορά στην ίση πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία, θρησκεία, καταγωγή, σεξουαλικό προσανατολισμό, προσωπική και οικογενειακή κατάσταση, ικανότητες κ.ά.», ενώ η ίδια συμπλήρωσε πως «Είναι υπέροχο που έχουμε 26 Diversity Charters σε όλη την Ευρώπη για να ενθαρρύνουμε τους οργανισμούς (ΜΚΟ, δημόσιους φορείς, ιδιωτικές εταιρείες) να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές πολυμορφίας και ενσωμάτωσης». Ανάμεσα σε άλλα, η Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας υποστήριξε πως «Η φύση της ανθρωπότητας είναι ποικιλόμορφη», ενώ κατέληξε πως «Θα πρέπει να δημιουργηθούν μηχανισμοί, όπου

οι άνθρωποι θα διευκολύνονται να αξιοποιήσουν τη διαφορετικότητά τους σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον».

Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ & Η ΕΝΤΑΞΗ ΩΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ



Γιάννης Μούτσιος, Ιωάννης Κωνσταντινίδης, Lili Zigoslu, Γιώργος Ναθαναήλ, Σταύρος Μηλιώνης

Βασικό θέμα τη «Διαφορετικότητα και την Ένταξη ως Στρατηγική Επιλογή» και συντονιστή τον δημοσιογράφο **Γιάννη Μούτσιο**, είχε το πάνελ «The CEO Strategic Discussion», στο οποίο συμμετείχαν οι **Ιωάννης Κωνσταντινίδης**, Chief Officer Στρατηγικής Μετασχηματισμού και Παρόχων, Όμιλος ΟΤΕ, **Lili Zigoslu** Δ/νουςα Σύμβουλος, JTI Hellas, **Γιώργος Ναθαναήλ**, Policy Expert, ΣΕΒ και **Σταύρος Μηλιώνης**, Πρόεδρος του KEAN και Ιδρυτής του Diversity Charter Greece.

Όπως εξήγησε ο Ι. Κωνσταντινίδης, «Η προσπάθεια να αλλάξει η αντίληψη του κόσμου ως προς την αποδοχή της διαφορετικότητας είναι κάτι που απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από την πλευρά της ηγεσίας και από την πλευρά της ίδιας της κοινωνίας», ενώ τόνισε πως για τις επιχειρήσεις, η έννοια του diversity είναι «κάτι που προσδίδει αξία», καθώς «η διαφορετικότητα είναι ο μοχλός της δημιουργικότητας και της καινοτομίας». Στη συνέχεια, ο Chief Officer Στρατηγικής Μετασχηματισμού και Παρόχων, Όμιλος ΟΤΕ, αναφέρθηκε στις δράσεις του Ομίλου ως προς αυτή την κατεύθυνση, ενώ κατέληξε πως «οι καλύτερες ανθοδέσμες φτιάχνονται από πολλά και διαφορετικά λουλούδια».

Παίρνοντας τον λόγο, η Δ/νουςα Σύμβουλος της JTI Hellas ανέφερε πως «Το βιώσιμο μέλλον ξεκινά από τον δικό μας χώρο εργασίας». Όπως εξήγησε η Lili Zigoslu, «Η ισότητα και ο σεβασμός για όλους είναι ένα βασικό ταξίδι για την JTI. Πιστεύουμε ότι η οικοδόμηση ενός βιώσιμου μέλλοντος ξεκινά πρώτα από τα πρότυπα που προβάλλουμε στον δικό μας χώρο εργασίας». Στη συνέχεια, η L. Zigoslu τόνισε την ιδιαίτερη σημασία που έχει για την εταιρεία η συμπερίληψη, η ενσωμάτωση μίας κουλτούρας διαφορετικότητας και η ισότητα – αριθμητική, ποιοτική και μισθολογική– των φύλων. «Η ποικιλομορφία είναι τόσο θέμα ισότητας (και ιδίως ισότητας των φύλων) όσο και αποδοχής!», κατέληξε.

«Ο ΣΕΒ έχει αντιληφθεί πάρα πολύ καλά το θέμα της διαφορετικότητας», επεσήμανε ο Γιώργος Ναθαναήλ, Policy Expert του ΣΕΒ. Όπως εξήγησε ο ίδιος, «Ο ΣΕΒ πρώτος έχει υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας και πολλές από τις επιχειρήσεις μέλη μας την έχουν υπογράψει και σέβονται τη διαφορετικότητα στις εταιρείες

τους. Σχεδιάζουμε αρκετές δράσεις ευαισθητοποίησης. Ακόμα και στο Cyber Security παίζει μεγάλο ρόλο η αποδοχή της διαφορετικότητας». Από την πλευρά του, ο Σταύρος Μηλιώνης, «Για εμάς είναι εντυπωσιακό πως οι εταιρείες που υπογράφουν τη Χάρτα Διαφορετικότητας αισθάνονται δέσμευση. Θέλουν να πάνε ένα βήμα παραπέρα. Η υπογραφή είναι μόνο η αρχή. Μετά, μόνες τους ζητάνε να υλοποιήσουν δράσεις, να παρακολουθήσουν εκπαιδεύσεις, diversity days κ.ά.».

ΑΣΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ



Κωνσταντίνη Καρύδη, Δημήτρης Παπαστεργίου, Κατερίνα Γκαγκάκη, Νίκος Μπάμπαλος, Μιχάλης Κούγκας

Στο πάνελ με θέμα «Αστική Πολιτική για τη διαφορετικότητα: παραδείγματα και προοπτικές» και συντονίστρια την **Κωνσταντίνη Καρύδη**, EU Representative Resilient Cities Catalyst, Deputy Chair Climate Change Hub Greece, τοποθετήθηκαν οι εκπρόσωποι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης **Δημήτρης Παπαστεργίου**, Πρόεδρος ΚΕΔΕ και Δήμαρχος Τρικκαίων, **Κατερίνα Γκαγκάκη**, Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Κοινωνίας των Πολιτών, Δήμος Αθηναίων, **Νίκος Μπάμπαλος**, Δήμαρχος Ηρακλείου Αττικής και **Μιχαήλ Κούγκας**, Αντιδήμαρχος Οικονομικών, Δήμος Θεσσαλονίκης. Και οι τρεις παραπάνω δήμοι παίρνουν μέρος στο Δίκτυο Ανθεκτικότητας Πόλεων (Resilient Cities), το οποίο έχει ως στόχο «οι πόλεις να γίνουν ανθεκτικές απέναντι σε φυσικές, κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις».

Ο Δ. Παπαστεργίου τόνισε ότι «καμία κοινωνία δεν μπορεί να προχωρήσει με αποκλεισμούς» και ότι η ανάπτυξη «επηρεάζεται σε τοπικό επίπεδο από τις πολιτικές της διαφορετικότητας». Ο ίδιος επισήμανε τη σημασία που έχει η καλλιέργεια της έννοιας της συμπερίληψης τόσο μεταξύ των εργαζομένων στον δήμο όσο και των πολιτών, «από τη γλώσσα που χρησιμοποιούμε, μέχρι το πώς διαμορφώνουμε την πόλη μας, ώστε να είναι δεκτική σε όλους». «Η έννοια της διαφορετικότητας επεκτείνεται πολύ περισσότερο από την πολιτική προστασία», τόνισε ο Πρόεδρος της ΚΕΔΕ και Δήμαρχος Τρικκαίων.

«Για μένα, το πιο σημαντικό είναι να ενισχύσουμε την ορατότητα της διαφορετικότητας», επεσήμανε η Κ. Γκαγκάκη. Εδώ και 1,5 χρόνο έχουν ξεκινήσει προγράμματα ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης και κινητοποίησης στον Δήμο Αθηναίων σχετικά με την αποδοχή της διαφορετικότητας, γιατί «τα ζητήματα συνεχίζουν να είναι αόρατα, αλλά πρέπει να βγουν στο φως», ανέφερε η Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Κοινωνίας των Πολιτών του Δήμου Αθηναίων. Ο Δήμος Ηρακλείου Αττικής ήταν ο πρώτος που υπέγραψε τη Χάρτα της Διαφορετικότητας. Όπως υποστήριξε ο Ν. Μπάμπαλος, «Στον δήμο σήμερα εργάζονται αρκετά άτομα με αναπηρία, με σύνδρομο Ντάουν, με αυτισμό, με προβλήματα όρασης, με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό κ.ά. Είμαστε όλοι διαφορετικοί, αλλά είμαστε όλοι ίσοι». Κλείνοντας, ο Δήμαρχος Ηρακλείου Αττικής τόνισε πως, πλέον, αξιοποιούνται πολλά προγράμματα του ΟΑΕΔ προς την κατεύθυνση της συμπερίληψης.

Παίρνοντας τον λόγο, ο Αντιδήμαρχος Οικονομικών του Δήμου Θεσσαλονίκης τόνισε πως «Πρέπει να βάλουμε στην καρδιά της αυτοδιοίκησης τη διαφορετικότητα. Η κοινωνική συνοχή απαιτεί προσοχή, ώστε να μην αποσταθεροποιηθεί». Παράλληλα, ο ίδιος μίλησε για την κλιματική κρίση και τη σημασία της διατροφικής πολιτικής σχετικά με «την κοινωνική συνοχή που απειλείται». Κλείνοντας, ο Μ. Κούγκας ανέφερε πως το 70% των θέσεων ευθύνης στον Δήμο Θεσσαλονίκης κατέχουν γυναίκες. «Πιστεύουμε στις γυναίκες. Εξελισσόμαστε και αναπτυσσόμαστε σαν δήμος, με τις γυναίκες», τόνισε.

Η ΕΠΟΜΕΝΗ ΜΕΡΑ ΤΟΥ D&I | HR / PART 1

Chief Commercial Officer, Junior Partner, Generation Y



Εύη Μπουκώρου, Εμμανουέλα Γεωργιτσοπούλου, Στέλλα Κάσδαγλη, Ελισάβετ Κοκκίνου, Ιωάννα Κουνούπη, Αγγέλικα Τζέμου

«Πρόσφατη έρευνα του Forbes έδειξε ότι το 65% των ανώτατων στελεχών θεωρεί πως το θέμα του Diversity αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού», τόνισε στην εισαγωγή της η συντονίστρια του πάνελ με θέμα «The next day in D&I | HR», **Εύη Μπουκώρου**, Chief Commercial Officer, Junior Partner Generation Y, στο πλαίσιο του οποίου παρουσιάστηκαν πρακτικές των εταιρειών σε θέματα διαφορετικότητας. «Διαφορετικότητα είναι η μοναδικότητα, αυτό το ξεχωριστό που φέρνει ο καθένας μας», υποστήριξε η **Εμμανουέλα Γεωργιτσοπούλου**, HR Head Greece, Sapofi, ενώ έκανε αναφορά στις πρωτοβουλίες που έχει λάβει η εταιρεία ως προς το θέμα της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης, τονίζοντας -ανάμεσα σε άλλα- πως «τα στερεότυπα που έχουμε υποσυνείδητα αποτελούν τροχοπέδη και είναι δύσκολο να καμφθούν».

Από την πλευρά της, η **Στέλλα Κάσδαγλη**, Συνιδρύτρια Women On Top, συγγραφέας ανέφερε πως διαφορετικότητα είναι να «φέρνουμε» τόσα πράγματα στο τραπέζι που να μην αισθανόμαστε πια διαφορετικοί. Όπως τόνισε χαρακτηριστικά η ίδια, «Στην Ελλάδα το μόνο που έχουμε είναι ανθρώπους, δεν έχουμε στρατηγικά συστήματα». Λαμβάνοντας τον λόγο, η **Ελισάβετ Κοκκίνου**, Διευθύντρια Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού, Ergo Ασφαλιστική υποστήριξε πως η διαφορετικότητα σηματοδοτεί την ομορφιά και τη δύναμη που έχει η ανθρώπινη ποικιλομορφία και αυτό επηρεάζει τον τρόπο που μιλάμε, που ακούμε, που βλέπουμε, που -τελικά- χτίζουμε σχέσεις. «Για εμάς, η διαφορετικότητα και η ενσωμάτωση είναι παράγοντες καινοτομίας και δημιουργικότητας και γι' αυτό αποτελεί σημαντικό τμήμα της στρατηγικής μας», τόνισε η ίδια, η οποία στη συνέχεια, παρουσίασε καλές πρακτικές και δράσεις της Ergo Ασφαλιστική ως προς τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

Από την πλευρά της, η **Ιωάννα Κουνούπη**, Talent & Development Director, Qualco τόνισε πως «Είμαστε όλοι ίσοι, αλλά δεν είμαστε όλοι ίδιοι», ενώ αναφερόμενη και σε άλλες πρωτοβουλίες και πρακτικές που έχει αναλάβει η Qualco σχετικά με το diversity, τόνισε ιδιαίτερα το γεγονός πως «Το 50% είναι γυναίκες και σε υψηλές θέσεις περίπου το 65%».

«Να συμπληρωθεί σε όλα τα παραπάνω, πως διαφορετικότητα είναι και το δεν κρύβομαι, δεν φοβάμαι, εμπιστεύομαι το περιβάλλον στο οποίο εργάζομαι και ζω και, άρα, είμαι αυθεντικά ο εαυτός μου», συμπλήρωσε η **Αγγελίκα Τζέμου**, BoD Member & Head of HR, Greece, Bayer Hellas. Η Α. Τζέμου αναφέρθηκε στις πρωτοβουλίες που έχει λάβει η Bayer Hellas ως προς το θέμα της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης, ενώ τόνισε πως «οι προκαταλήψεις είναι το κύριο εμπόδιο στο να κατανοήσουμε τον άλλον... Όλα ξεκινούν από εμάς. Όταν κατανοήσουμε τον εαυτό μας, τότε θα κατανοήσουμε και τον διπλανό μας».

Η ΕΠΟΜΕΝΗ ΜΕΡΑ ΤΟΥ D&I | HR / PART 2



Ρεβέκκα Πιτσιόικα, Κατερίνα Μυγιάκη, Νικόλαος Μπίρης, Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος

«Η διαφορετικότητα δεν αφορά μόνο στην ισότητα των φύλων. Είναι κάτι πολύ ευρύτερο. Στην ουσία, είναι μία ατέλειωτη ατζέντα από θέματα, που συνεχώς εμπλουτίζεται, όσο περνούν τα χρόνια και όσο αυξάνεται η πολυπλοκότητα των κοινωνικών θεμάτων αλλά και η διάδραση που έχουμε μεταξύ μας, σε παγκόσμιο επίπεδο» ανέφερε η **Ρεβέκκα Πιτσιόικα**, CEO People for Business & Σύμβουλος Ειδικής

Γραμματείας Μακροπρόθεσμου Σχεδιασμού (Foresight) και συντονίστρια του δεύτερου πάνελ με θέμα «The next day in D&I | HR».

Τον λόγο πήρε η **Κατερίνα Μυγιάκη**, Head of Human Capital & Corporate Communications, Campeon Gaming, η οποία τόνισε πως «Στον χώρο της τεχνολογίας, όλες οι τάσεις που αφορούν στη διαφορετικότητα, τείνουν να υιοθετούνται ταχύτερα», ενώ, αναφερόμενη στην Campeon Gaming, δήλωσε πως «Για εμάς, η διαφορετικότητα ήταν πάντα μέσα στον πυρήνα μας». Στη συνέχεια, ανέπτυξε τις πρωτοβουλίες της εταιρείας ως προς αυτήν την κατεύθυνση, τονίζοντας -ανάμεσα σε άλλα- πως «Αυτό που παίζει ρόλο για να προχωρήσει κάποιος στη δουλειά του είναι οι ικανότητες, οι γνώσεις και ο χαρακτήρας του. Τίποτα άλλο».

Εν συνεχεία, ο **Νικόλαος Μπίρης**, Senior HR Business Partner Ελληνικός Χρυσός, Υπεύθυνος επιμόρφωσης Παράρτημα βορείου Ελλάδος, έκανε αναφορά στις πρωτοβουλίες που έχει λάβει η εταιρεία ως προς το θέμα της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης, τονίζοντας -ανάμεσα σε άλλα- πως «Εμείς ξεκινήσαμε τις δράσεις για τη διαφορετικότητα, ρωτώντας τους εργαζομένους για να καταλάβουμε τι τους απασχολεί και αυτό ήταν πολύ αποτελεσματικό». Παράλληλα, ο Ν. Μπίρης αναφέρθηκε στην ύψιστη σημασία που έχει όχι μόνο η συμμετοχή των εργαζομένων, αλλά και η εμπλοκή και η εκπαίδευση της κοινωνίας στο θέμα του diversity.

«Η κοινωνικότητα είναι κοινωνική πρόκληση. Αυτό που πρέπει να αλλάξει στις επιχειρήσεις είναι η κουλτούρα τους. Τον τελευταίο καιρό, οι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν δείξει καλά δείγματα γραφής ως προς τη διαφορετικότητα», ανέφερε ο **Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος**, Chief Human Resources Officer, Teleperformance Greece. Στη συνέχεια, ο ίδιος ανέπτυξε τις δράσεις και τις πρακτικές της Teleperformance ως προς το diversity και -ανάμεσα σε άλλα- ανέφερε χαρακτηριστικά: «Το 53% του προσωπικού στην εταιρεία μας είναι γυναίκες σε όλα τα επίπεδα και, επίσης, συνεχίζουμε να απασχολούμε ανθρώπους απομακρυσμένα από κάθε γωνιά της Ελλάδας».

Η ΕΠΟΜΕΝΗ ΜΕΡΑ ΤΟΥ D&I | COMMUNICATION & MARKETING



Γιάννης Χανιώτης, Λία Μπερτσιάδου, Έθελ Αγγελάτου, Τζελίνα Σούχλα, Γεωργία Καρούντζου

Στο πάνελ «The next day in D&I | Communication & Marketing Perspective», τον ρόλο του συντονιστή ανέλαβε ο **Γιάννης Χανιώτης**, Executive Coach, Soft Skills Trainer/Facilitator, Entrepreneur, Trainer Diversity Charter Greece. Τον λόγο πήρε ο **Δημήτρης Λύτης**, HRBP Logistics & HSC Manager, AB Βασιλόπουλος: «Εχουμε αναλάβει

πάρα πολλές πρωτοβουλίες και δράσεις ως προς το diversity, όπου οι εργαζόμενοί μας είναι συμμετοχοί», ενώ -ανάμεσα σε άλλα- ο ίδιος τόνισε πως «Μας εκφράζουν απόλυτα το σλόγκαν της AB Βασιλόπουλος “για αυτό που θέλεις να είσαι”, αλλά και το “για όλα όσα νοιάζεσαι”. Και αυτό προσφέρουμε στους πελάτες μας... Μία ποικιλία που έχουμε για τις χαρές, τις ανάγκες και τους ανθρώπους». Στη συνέχεια, τον λόγο πήρε η **Λία Μπερτσιάδου**, Inflammation & Immunology Lead, Επικεφαλής της ομάδας «Diversity & Inclusion, Action!», Pfizer Greece-Cyprus- Malta, αναφέροντας πως η Pfizer ξεκίνησε το ταξίδι της διαφορετικότητας 5 χρόνια πριν, ενώ παρουσίασε μερικές χαρακτηριστικές πρακτικές της προς αυτήν την κατεύθυνση, τόσο στο εσωτερικό της εταιρείας όσο και στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο. «Με πάθος και μεράκι μπορούμε να αλλάξουμε την πατρίδα», ανέφερε χαρακτηριστικά η ίδια.

«Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι είμαστε πιο δυνατοί, γιατί είμαστε διαφορετικοί. Το σημαντικότερο στην ΕΥ είναι η παραδοχή στο πού βρισκόμαστε και το πού θέλουμε να φτάσουμε, γιατί έτσι έρχεται η αλλαγή», τόνισε η **Έθελ Αγγελάτου**, Head of Employer Branding, EY Greece. Στη συνέχεια, αναφέρθηκε στην ποικιλία των ηλικιών και τις διαφορετικές γενιές των ανθρώπων που εργάζονται στην εταιρεία, ενώ -ανάμεσα σε άλλα- η Head of Employer Branding της EY Greece υποστήριξε πως «οι οργανισμοί ενσωματώνουν ανθρώπους που επιχειρούν. Κάθε άνθρωπος από μόνος του είναι διαφορετικός». «Η διαφορετικότητα, η συμπερίληψη και η ισότητα αποτελούν βασικά κομμάτια της εταιρικής στρατηγικής αλλά και της εταιρικής κουλτούρας μας. Το diversity είναι στο DNA μας», τόνισε η **Τζελίνα Σούχλα**, Communication Manager, Ολυμπιακή Ζυθοποιία. «Θέλαμε να μεταδώσουμε αυτό το μήνυμα δυνατά. Για αυτό και αποφασίσαμε να κάνουμε μία awareness campaign, βάζοντας τα προϊόντα μας με καλυμμένες ετικέτες για να στραπατσάρουμε τα προϊόντα μας και να δείξουμε πως οι ετικέτες είναι για τα μπουκάλια και όχι για τους ανθρώπους», εξήγησε η ίδια.

Παίρνοντας τον λόγο, η **Γεωργία Καρούντζου**, Corporate Affairs and Communications Director, JTI Hellas, ανέφερε πως «Η διαφορετικότητα ξεκλειδώνει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και δρα πολλαπλασιαστικά στην ανάπτυξη και την επιτυχή λειτουργία της εταιρείας». Η ίδια υπογράμμισε την ανάγκη της ενσωμάτωσης των αξιών αυτών στους εργαζόμενους και τα στελέχη των ιδίων των εταιρειών και κατάληξε, λέγοντας ότι «δεν μπορεί μία εταιρεία να κάνει εξωτερική επικοινωνία χωρίς να έχει συμμάχους και ambassadors τους δικούς της ανθρώπους».

ΤΟ ΤΑΞΙΔΙ ΤΗΣ D&I | ΙΣΤΟΡΙΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ, ΕΜΠΝΕΥΣΜΕΝΕΣ ΟΜΙΛΙΕΣ

Ο **Γιώργος Σταμάτης**, Γενικός Γραμματέας Κοινωνικής Αλληλεγγύης & Καταπολέμησης της Φτώχειας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ανέλαβε τον ρόλο του συντονιστή στο πάνελ με θέμα «The journey of D&I | Success stories, inspirational talks». Στις ιδιαίτερες προκλήσεις με τις οποίες βρέθηκε αντιμέτωπη όταν βγήκε στην κοινωνία και διεκδίκησε αυτό που είναι ως διεμφυλικό άτομο, αλλά και στο κατά πόσο το διεμφυλικό άτομο είναι «ορατό» μέσα στις επιχειρήσεις, αναφέρθηκε η **Άννα Απέργη**, Πρόεδρος



Βαγγέλης Αυγουλάς, Βασίλης Τσαντίλας, Άννα Απέργη, Γιάννης Βίδρας, Γιάννης Χατζήμπεης, Γιώργος Σταμάτης

του Σωματείου Υποστήριξης Διεμφυλικών (ΣΥΔ). «Από άποψη νομοθεσίας, έχουν γίνει πράγματα ως προς την ισότητα των τρανς ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον. Το ερώτημα είναι, αν όλα αυτά εφαρμόζονται στην πράξη», τόνισε η ίδια. «Θα ήθελα να στείλω ένα πολλαπλό μήνυμα... Είμαι τρανς γυναίκα, ΑΜΕΑ, πρόσφυγας και πάνω από 60 ετών. Όταν το δίκαιο δεν γίνει δικαίωμα, τότε δεν έχει νόημα να μιλάμε. Δώστε μας την ευκαιρία να σας αποδείξουμε ότι αξίζουμε», συμπλήρωσε.

«Αναπηρία είναι το πλέγμα των εμποδίων που μας βάζει η Πολιτεία και η κοινωνία, είτε με αποσπασματικές ενέργειες, είτε με αδράνεια, είτε με αδιαφορία, είτε με ημιμάθεια, για να μην ζούμε ισότιμα», ανέφερε, παίρνοντας τον λόγο, ο **Βαγγέλης Αυγουλάς**, Δικηγόρος, Πρόεδρος ΑΜΚΕ «Με Άλλα Μάτια», Μέλος Επιτροπής Κοινωνικής Πολιτικής της ΚΕΔΕ. Στη συνέχεια, αναφέρθηκε στις δυσκολίες των οπτικά ανάπηρων ανθρώπων στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ -ανάμεσα σε άλλα- τόνισε πως «Χρειάζεται να έχουμε ένα monitoring για το τι ακριβώς έγινε μετά την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία. Πόσο μπορεί να ανταποκριθεί; Έχει δυνατότητες εξέλιξης;».

Στον τρόπο με τον οποίο μία χρόνια πάθηση αντιμετωπίζεται ως διαφορετικότητα και αποτελεί λόγο αποκλεισμού, εστίασε ο **Γιάννης Βίδρας**, Coca-Cola HBC Agile Leader, Ironman Triathlete, Ambassador of Panhellenic Union of Fight against Juvenile Diabetes, ο οποίος αναφέρθηκε στον σακχαρώδη διαβήτη. «Η ενημέρωση είναι το κλειδί για να αντιμετωπίσουμε κάθε διαφορετικότητα. Η απενεχοποίηση όλων των διαφορετικοτήτων είναι το μυστικό. Είναι διαφορετικό αν αποδεχόμαστε τη διαφορετικότητα από το αν ανεχόμαστε τη διαφορετικότητα», κατέληξε.

Για την ηλικία και το κατά πόσον αυτή μπορεί να αποτελεί τροχοπέδη στην επαγγελματική εξέλιξη αναφέρθηκε ο **Βασίλης Τσαντίλας**, Global Service Delivery Manager, Hemmersbach Hellas. «Η ηλικιακή προκατάληψη στον χώρο εργασίας είναι ένα συνηθισμένο εμπόδιο στην επαγγελματική πορεία πολλών, το οποίο μπορεί να ξεπεραστεί, αν πιστεύουμε στον εαυτό μας και τις δυνατότητές μας», εξήγησε ο ίδιος. Στη συνέχεια, ο Β. Τσαντίλας αναφέρθηκε στην προσωπική εμπειρία του, τονίζοντας πως οι εταιρείες μπορούν να επωφεληθούν τα μέγιστα από τη συνεργασία με εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, που διαθέτουν μεγαλύτερη εμπειρία. «Όλοι έχουμε μία ευχάριστη και μία δυσάρεστη ιστορία. Ας είναι οι δυσάρεστες εμπειρίες μας οι τελευταίες», κατέληξε ο ίδιος.

«Οι στόχοι που βάζει ο καθένας μας -είτε έχει κάποια αναπηρία είτε δεν έχει- έχουν να κάνουν με τη θέλησή μας για ζωή», υποστήριξε ο **Γιάννης Χατζήμπεης**, Marketing & Fundraising professional, Paralympian, Ironman, Mentor, Motivational Speaker. «Η προσωπική μου ιστορία στον αθλητισμό ήταν μία αέναη απόρριψη», τόνισε, ενώ εξήγησε πως είναι απαραίτητο να υπάρξει πλαίσιο το οποίο θα βοηθήσει και θα εκπαιδεύσει τον κόσμο στο τι είναι η διαφορετικότητα. «Σήμερα, στην κοινωνία μας έχουμε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό ανθρώπων -εν δυνάμει εργαζόμενων- με αναπηρία. Πρέπει, λοιπόν, να μπορούμε να τους αξιοποιήσουμε με τον καλύτερο τρόπο, π.χ. με τις καινούργιες τεχνολογίες, γιατί δεν έχουμε την πολυτέλεια να αφήσουμε ένα σημαντικό μέρος της κοινωνίας που μπορεί να προσφέρει σημαντικά στην οικονομία».

Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ EUROPE DIVERSE

Το πάνελ με θέμα «Europe Diverse: Enchasing Diversity in the European Workplace for small/medium enterprises and local businesses» συντόνισε η **Ράϊνα Μελισσηνού**, Senior Project Manager KEAN, Greece, με τη συμμετοχή των **Maria Hegarty**, Founder, Diversity Charter Ιρλανδίας, **Άννα Ψιντρού**, Διαχειρίστρια, Diversity Charter Κύπρου και **Rugile Trumpyte**, Chief Executive, Diversity Charter Λιθουανίας.

Στο πάνελ αναλύθηκε το DIVERSEurope, μία διεθνής προσπάθεια για την προώθηση της πολυμορφίας και της ενσωμάτωσης στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αποτελεί πρωτοβουλία των Diversity



Ράϊνα Μελισσηνού, Maria Hegarty, Άννα Ψιντρού, Rugile Trumpyte

Chapters στην Ελλάδα, την Κύπρο, τη Λιθουανία και την Ιρλανδία και έχει ως στόχο να βοηθήσει τους εργοδότες να αντιμετωπίσουν τις ανισότητες, να εισάγουν την ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο και να εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες για όλους. Όπως εξήγησαν οι ομιλήτριες -αφού η καθεμία αναφέρθηκε στις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας ως προς την αντιμετώπιση της διαφορετικότητας- το κενό που στοχεύει να καλύψει η DIVERSEurope είναι αφενός η έλλειψη πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης σχετικά με τις πρακτικές πολυμορφίας και αφετέρου η δυσκολία μέτρησης των αποτελεσμάτων σχετικά με τις πρακτικές διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, μεταξύ των τοπικών επιχειρήσεων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ



BOUSSIAS

ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ



FOUNDED BY



FUNDED BY / ΜΕΓΑΛΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ



FUNDED BY / ΧΟΡΗΓΟΙ



DIGITAL TRANSFORMATION
ADVISOR



HEALTH & SAFETY
PARTNER



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

