

Embracing Diversity and Fostering Inclusion in the workplace

Πρακτική εργαλειοθήκη για τη διαχείριση της διαφορετικότητας

Απόστολος Αγναντόπουλος,
ΙΒΕΠΕ-ΣΕΒ



EMBRACIVE
Embracing Diversity and Fostering
Inclusion in the workplace



Funded by the Rights, Equality
and Citizenship Programme (2014-2020)
of the European Union

Η εργαλειοθήκη



Θα περιέχει χρηστικές πληροφορίες για τη διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας, τον περιορισμό των διακρίσεων και τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την ενσωμάτωση και την ποικιλομορφία



Θα απευθύνεται σε:

- Διοικητικά στελέχη και στελέχη ανθρώπινου δυναμικού
- Εκπαιδευτικούς οργανισμούς
- Επαγγελματικές ενώσεις, επιμελητήρια κλπ.



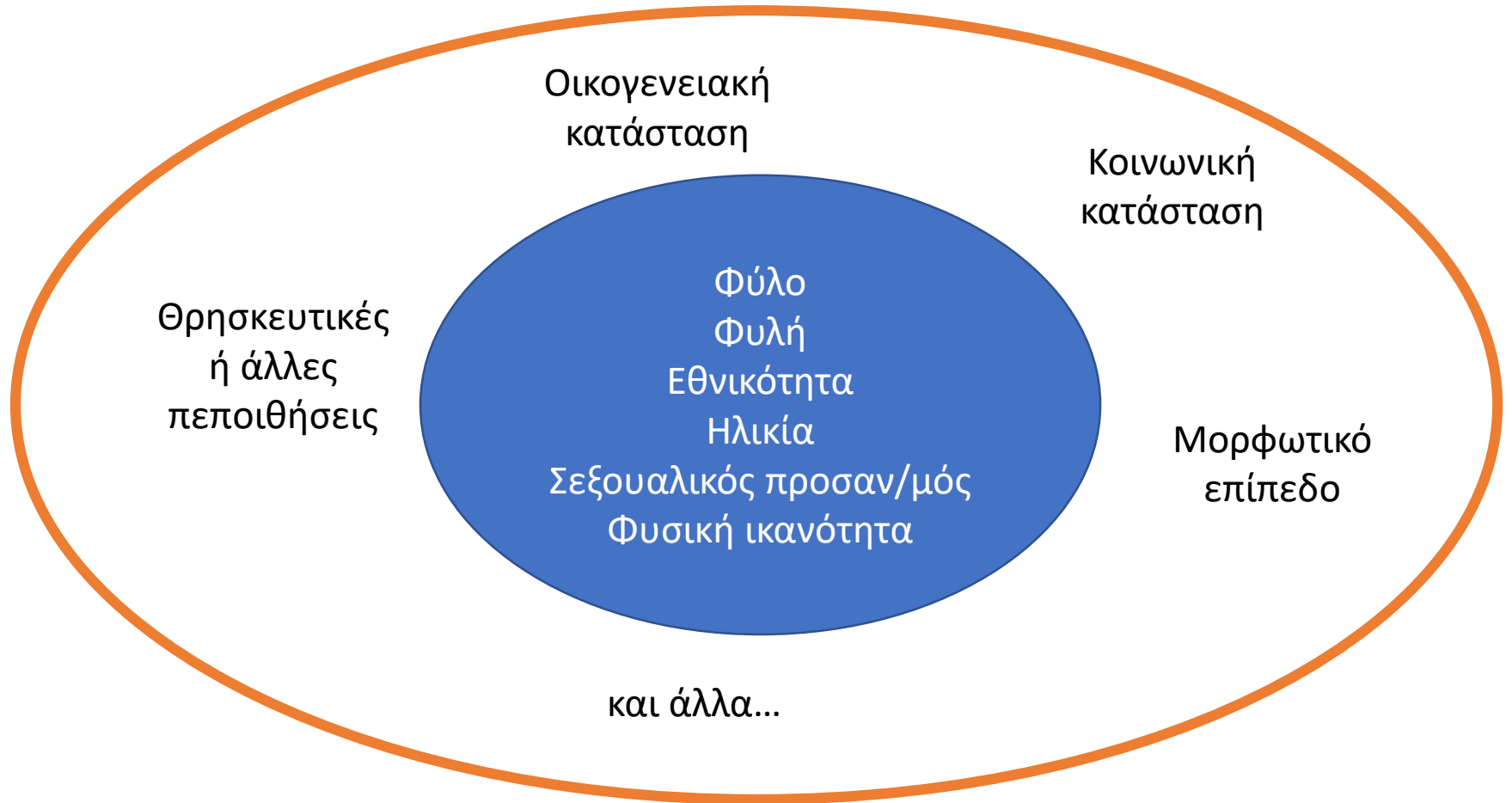
Για τη δημιουργία της θα πραγματοποιηθούν:

- Έρευνα γραφείου – καταγραφή διεθνών καλών πρακτικών
- Ποσοτική έρευνα σε 250 επιχειρήσεις σε Ελλάδα και Κύπρο
- Ποιοτική έρευνα (συνεντεύξεις με επιχειρήσεις και focus groups)

Δομή / περιεχόμενα εργαλειοθήκης

1. Βασικοί ορισμοί
2. Θεσμικό πλαίσιο διαχείρισης της διαφορετικότητας σε Ελλάδα/Κύπρο
3. Βήματα εφαρμογής συστήματος διαχείρισης της διαφορετικότητας
4. Πρακτικές διαχείρισης της διαφορετικότητας που αφορούν
 - A) Την προσέλκυση και επιλογή ανθρώπινου δυναμικού
 - B) Το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό
5. Προϋποθέσεις επιτυχίας
6. Μέτρηση και αξιολόγηση της διαφορετικότητας

Διαστάσεις της διαφορετικότητας

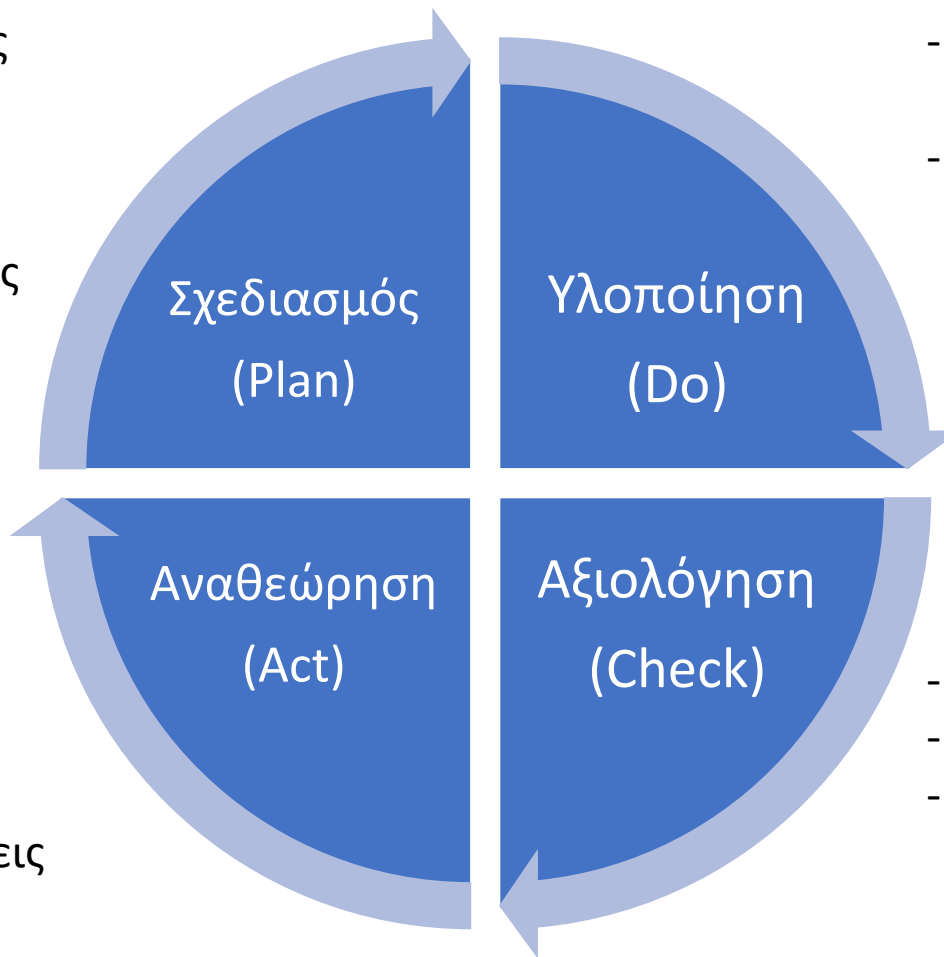


Θεσμικό πλαίσιο



Τα βήματα

- Ανάλυση υφιστάμενης κατάστασης
- Διατύπωση οράματος
- Στοχοθεσία
- Διαμόρφωση πολιτικής



- Προσέλκυση και επιλογή
- Υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό

- Αλλαγή στρατηγικής
- Προσαρμογή στρατηγικής
- Επιμέρους παρεμβάσεις

- Δείκτες μέτρησης (KPIs)
- Συλλογή δεδομένων
- Ανάλυση αποτελεσμάτων

Πρακτικές: Προσέλκυση και επιλογή

Διεύρυνση της δεξαμενής των υποψηφίων

- Ενθάρρυνση διαφορετικότητας σε προωθητικό υλικό επιχείρησης
- Κατάλληλη διαμόρφωση προδιαγραφών προσώπου και αγγελιών πρόσληψης
- Διεύρυνση καναλιών αναζήτησης υποψηφίων

Διασφάλιση αμεροληψίας στην επιλογή

- Τρόπος αξιολόγησης υποψηφίων (sample work, ψυχομετρικά τεστ, δομημένες συνεντεύξεις)
- Εκπαίδευση στελεχών για αποφυγή ασυνείδητων προκαταλήψεων (uncautious bias training)
- Οδηγίες και KPIs για διαφορετικότητα
- (Ορθή) αξιοποίηση τεχνολογιών πληροφορικής (matching platforms, AI)

Ενθάρρυνση προσλήψεων από υποεκροσωπούμενες ομάδες

- Ποσοτώσεις σε προεπιλογή (“Ronney Rule”) και στελέχωση
- Στοχευμένα προγράμματα απασχόλησης

Πρακτικές: Υφιστάμενο προσωπικό

Δίκαιη μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες

- Ίσος εισαγωγικός μισθός για ίδια θέση, μπόνους και αυξήσεις μισθών βάσει απόδοσης
- Ένταξη όλων στα πλάνα εκπαίδευσης & ανάπτυξης και ίσες ευκαιρίες για προαγωγές
- Ενδυνάμωση (mentoring/coaching, ανάδειξη role models, ειδικά πλάνα ανάπτυξης)
- Ποσοτώσεις για στελέχωση σε ανώτερα επίπεδα
- Εύλογες προσαρμογές σε θέσεις ή εργασιακό περιβάλλον (reasonable accommodations)

Αντιμέτωπιση φαινομένων εργασιακής παρενόχλησης

- Κώδικας συμπεριφοράς, ενημέρωση και εκπαίδευση προσωπικού
- Μηχανισμός παραπόνων και επίλυσης διαφορών (αλλά δυνατότητα έγκαιρου εντοπισμού)

Διαχείριση πολυπολιτισμικού περιβάλλοντος

- Αποφυγή δημιουργίας «στεγανών»
- Διαπολιτισμικές δραστηριότητες

Προϋποθέσεις επιτυχίας

Δέσμευση διοίκησης

- Αυτοδέσμευση με υπογραφή Χάρτας Διαφορετικότητας
- Ορισμός ανώτερου στελέχους ως Υπεύθυνης/ου Διαχείρισης Διαφορετικότητας
- Όλα τα στελέχη της ανώτατης διοίκησης να έχουν την ευθύνη για την ορθή εφαρμογή
- Ποικιλομορφία στη σύνθεση των ανώτατων διοικητικών οργάνων της επιχείρησης

Leading by example!

Διαχείριση αλλαγής

- Γραπτές πολιτικές και σαφείς οδηγίες σε όλους
- Θεσμικοί ρόλοι (π.χ. Επιτροπή διαφορετικότητας, πρεσβευτές διαφορετικότητας)
- Συνεπής εφαρμογή και μηδενική ανοχή σε φαινόμενα παρενόχλησης
- Εκπαίδευση στελεχών και εργαζομένων σε θέματα διαφορετικότητας

Εμπλοκή όλων των τμημάτων - Δεν είναι δουλειά αποκλειστικά του HR!

Μέτρηση και αξιολόγηση

- **Δείκτες μέτρησης:** Δεν αρκεί να μετράμε δημογραφικά στοιχεία. Θα πρέπει να αξιολογούνται και ποιοτικές παράμετροι.
- **Συλλογή στοιχείων:**
 - Αξιοποίηση των δεδομένων που ήδη κατέχει η επιχείρηση στο πλαίσιο της λειτουργίας της
 - Συμπερίληψη ερωτήσεων που αφορούν τη διαχείριση της διαφορετικότητας στις έρευνες ικανοποίησης των εργαζομένων
 - Πραγματοποίηση ειδικών ερευνών (surveys, εμπιστευτικές συνεντεύξεις, focus groups) για το ζήτημα της διαφορετικότητας
- Συγκριτικός έλεγχος (**benchmarking**)

Ευχαριστώ για την προσοχή σας!