



ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ



ΛΙΝΑ ΔΙΚΑΙΑΚΟΥ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ-ΝΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ KEAN

Η ΚΑΜΗΛΟΠΑΡΔΑΛΗ ΚΑΙ Ο ΕΛΕΦΑΝΤΑΣ



- ΜΙΑ ΙΣΤΟΡΙΑ από τον R. Roosevelt Thomas, (1999) Κτίζοντας ένα σπίτι για τη διαφορετικότητα. New York, et.al.: American Management Association, σελ. 3-5).
- ΠΩΣ ΧΩΡΑΕΙ ΕΝΑΣ ΕΛΕΦΑΝΤΑΣ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ ΜΙΑΣ ΚΑΜΗΛΟΠΑΡΔΑΛΗΣ; ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΘΟΥΝ;
- ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ
- ΣΕΒΑΣΜΟΣ: Ετερότητα έναντι ομαδοποίησης και ομαδικότητα έναντι στερεοτυπικής απομόνωσης

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΠΟΙΟΝ ΕΧΩ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΜΟΥ;

■ ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ: ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ-ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- ΚΡΙΤΗΡΙΑ: ΑΝΑΠΗΡΙΑ, ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑ, ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ, ΦΥΛΕΤΙΚΗ, ΕΘΝΙΚΗ Ή ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ, ΘΡΗΚΕΥΤΙΚΕΣ Ή ΑΛΛΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ, ΕΜΦΑΝΙΣΗ

■ ΘΕΤΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ: ΙΣΟΤΗΤΑΣΥΜΜΕΤΡΙΚΗ: ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΟΜΟΙΩΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

- ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΡΙΚΗ: “ΑΝΙΣΗ”- ΕΥΝΟΙΚΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΟΜΟΙΩΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ (π.χ. ανάπηροι, έγκυες, ηλικιωμένοι κλπ)
- ΤΥΠΙΚΗ: Εξίσωση προς τα πάνω ή προς τα κάτω
- ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ: Εξίσωση συνθηκών, αξιοκρατία, ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας
- ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ: Διανεμητική δικαιοσύνη (distributive justice), προσαρμογή στην διαφορετικότητα



KEAN

ΚΥΤΤΑΡΟ ΕΝΑΥΛΑΚΤΙΚΩΝ
ΑΝΑΖΗΤΗΣΕΩΝ ΝΕΩΝ

www.kean.gr

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ Η΄ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

■ **ΦΥΛΟ:** ΓΥΝΑΙΚΕΣ: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ λόγω: οικογενειακών υποχρεώσεων -εγκυμοσύνης, ανδροκρατούμενων προτύπων και κυκλωμάτων, έλλειψη υποδομής και προτύπων.

McKinsey: - Η ανισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες είναι ανισότητα στην κοινωνία.

- Έως το 2025, οι γυναίκες θα έχουν συμβάλει 24τρισ.δολ. στην παγκόσμια ανάπτυξη.

■ **ΑΝΑΠΗΡΙΑ:** 10% του πληθυσμού: όραση, ακοή, κινητικότητα, ακόμα και παροδική (κάποιος τραυματισμός) ή η εγκυμοσύνη. ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΔΥΣΜΟΡΦΙΑ Η΄ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΑ.

■ **ΗΛΙΚΙΑ:** - Ηλικιωμένοι επειδή η υγεία, η φυσική κατάσταση, η αντοχή, η διαθεσιμότητα, η προσαρμοστικότητα είναι μειωμένες.

- Νέοι: λόγω απειρίας ή μειωμένων κοινωνικών δεξιοτήτων.

ΕΞΑΙΡΕΣΗ: εύλογη και αναγκαία διάκριση που εξυπηρετεί θεμιτό στόχο λόγω φύσης ή πλαισίου άσκησης συγκεκριμένου επαγγέλματος.

■ **ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΟΡΙΑ ΕΙΝΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΑ ΕΛΕΓΚΤΕΑ**

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ Η΄ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- **ΓΕΝΕΤΗΣΙΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ:** ετερο-ομο-αμφισεξουαλικότητα

Αποτελεί κοινωνικό δεδομένο αλλά και στοιχείο της προσωπικότητας (άρθρα 2 και 5 Σ/τος).

Ομοφοβία=φοβία που αναπτύσσεται έναντι ατόμων με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό, που εκφράζεται πολλές φορές με προσβλητική ή υβριστική συμπεριφορά ή που οδηγεί σε εργασιακό τους υποβιβασμό.

ΕΣΔΑ: Υπόθεση Βαλλιανάτος κατά Ελλάδος:
ΚΑΤΑΔΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑΣ ΛΟΓΩ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

- **ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ:** Μπορεί να είναι διαφορετικό από το βιολογικό-δικαίωμα αυτοπροσδιορισμού για ένταξη στην κοινωνία.

Τρανσφοβία= φοβία απέναντι σε διεμφυλικά άτομα.

Νομοθετική προστασία: άρθρο 3 ν. 3896/2010, ελεύθερη πρόσβαση στην εργασία.



Γυναίκα δεν γεννιέσαι... γίνεσαι...
Σίμος του Μποβούρα

“ΓΥΝΑΙΚΑ ΔΕΝ ΓΕΝΝΙΕΣΑΙ. ΓΙΝΕΣΑΙ”

–ΣΙΜΩΝ ΝΤΕ ΜΠΟΒΟΥΡΑ

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ Η΄ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- **ΦΥΛΕΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ:** κατηγοριοποίηση σε ομάδες βάσει βιολογικής ταξινόμησης.

Διαχωρισμός ατόμων βάσει χρώματος ή φυσικών-γενετικών χαρακτηριστικών, με συνέπεια την διακριτική τους μεταχείριση, π.χ. Ρομά, μετανάστες.

Σtereότυπο εγκληματικότητας/έλλειψη εκπαίδευσης: Βασικοί λόγοι μη πρόσβασης στην εργασία.

- **ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ:** Ιθαγένεια/Υπηκοότητα.
- **ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ:** Πολιτισμικά χαρακτηριστικά.
- **ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ Η΄ ΑΛΛΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ: ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ.**

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

«Η Διαφορετικότητα συνιστά μια από τις θεμελιακές αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποτέλεσε μια από τις κινητήριες δυνάμεις στην πορεία προς την Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Αναφέρεται σε σύνολο συνειδητών πρακτικών που αναγνωρίζουν και αποδέχονται το διαφορετικό. Σήμερα, οι αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθούν μια καλύτερη δημόσια κατανόηση σχετικά με τα κοινωνικά οφέλη της διαφορετικότητας και τον αγώνα κατά των διακρίσεων. Κεντρικός στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι να σταματήσει την -με οποιανδήποτε τρόπο- διάκριση κατά ατόμων εξαιτίας της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή διαφορετικού σεξουαλικού προσανατολισμού».

Ν. 3896/2010 ΚΑΙ 4443/2016

Ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι Ευρωπαϊκές Οδηγίες **2000/43/ΕΚ** «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής», στους τομείς της **απασχόλησης, εργασίας, συμμετοχής σε σωματεία και επαγγελματικές οργανώσεις, στην εκπαίδευση, σε κοινωνικές παροχές και την πρόσβαση στη διάθεση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών** που διατίθενται (σύμφωνα με τα συναλλακτικά ήθη) στο κοινό και **2000/78/ΕΚ** «για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», μόνο στον τομέα της **απασχόλησης και εργασίας.**

Με δύο λόγια, η διαδικασία καταγγελίας μιας υπόθεσης διακρίσεων έχει ως εξής: Το θύμα διάκρισης παρουσιάζει στην αρμόδια διοικητική αρχή ή στο δικαστήριο τα πραγματικά περιστατικά. Εκείνος/εκείνη που κατηγορείται ότι έχει προβεί σε πράξη διάκρισης πρέπει να αποδείξει ότι δεν παραβίασε το νόμο. Οι υπαίτιοι μπορεί να τιμωρηθούν με **ποινή φυλάκισης έως 3 έτη** και με **χρηματική ποινή έως 5.000 ευρώ** (άρθρο 16, ν. 3304/2005 και άρθρο 23, ν. 3896/2010).

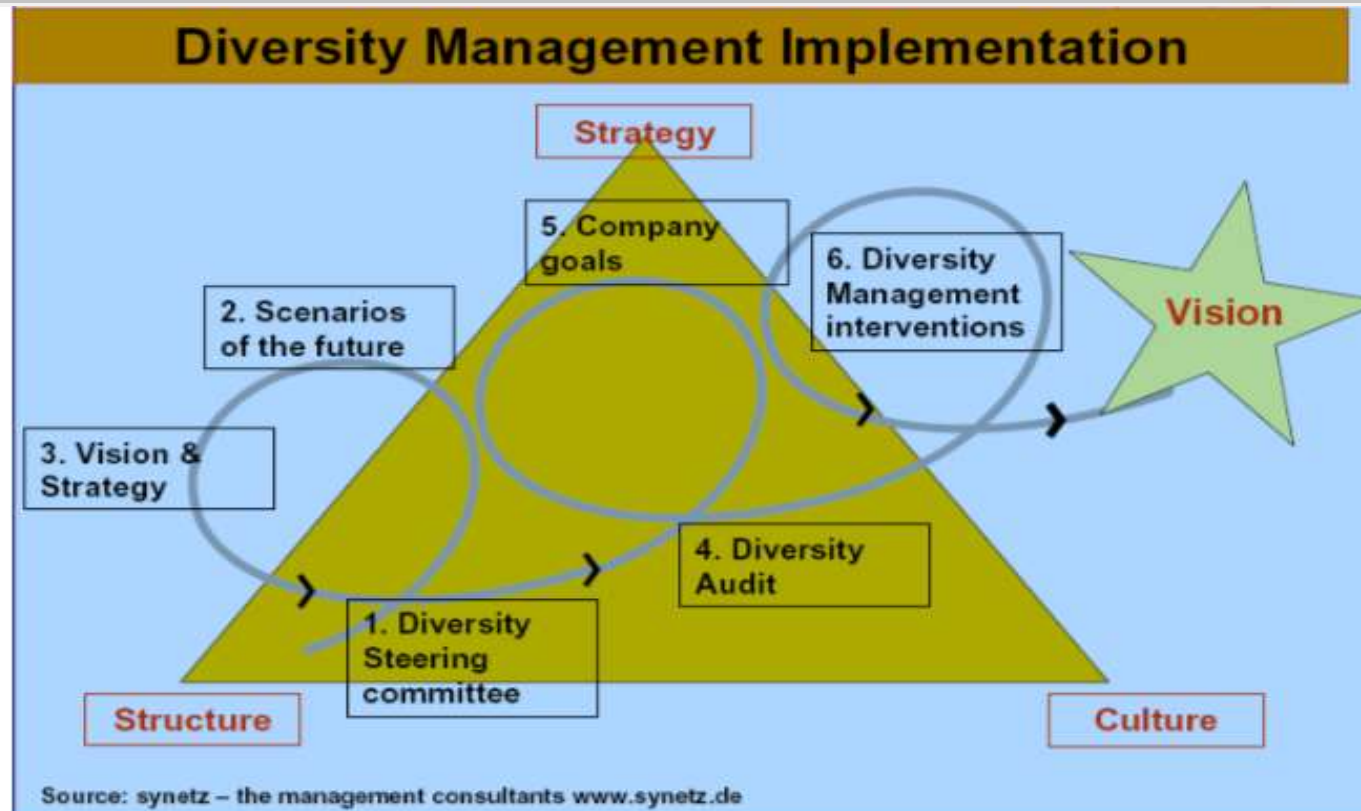
Με πρόσφατη απόφαση της **20ης-6-2019, το ΔΕΕ** απεφάνθη ότι προστατεύονται από “αντίποινα” του εργοδότη και οι εργαζόμενοι που στήριξαν συνάδελφό τους που υπέστη διάκριση λόγω φύλου.

ΓΙΑΤΙ ΧΡΕΙΑΖΟΜΑΣΤΕ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2003) “Κόστος και Οφέλη της Διαφορετικότητας”: εταιρίες με ενεργές πολιτικές υπέρ της διαφορετικότητας αποδίδουν στη διαφορετικότητα τα ακόλουθα πέντε πιο σημαντικά πλεονεκτήματα:

- ενδυνάμωση πολιτιστικών αξιών μέσα στην εταιρία
- ενίσχυση της εταιρικής φήμης
- βοήθεια στην προσέλκυση και διατήρηση ιδιαίτερα ταλαντούχων ατόμων
- μεγαλύτερα κίνητρα και αποτελεσματικότητα του υπάρχοντος προσωπικού
- μεγαλύτερη καινοτομία και δημιουργικότητα μεταξύ των εργαζομένων

ΠΩΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΣΤΕ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ



ΠΩΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΣΤΕ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Diversity Management Implementation **Εφαρμογή Διαχείρισης της Διαφορετικότητας**

Strategy (Στρατηγική) – Structure (Δομή) – Culture (Κουλτούρα)

Vision (Όραμα)

1. Diversity Steering Committee = Οργανωτική Επιτροπή Διαφορετικότητας
2. Scenarios of the future = Σενάρια του μέλλοντος
3. Vision & Strategy = Όραμα & Στρατηγική
4. Diversity Audit = Έλεγχος Διαφορετικότητας
5. Company Goals = Στόχοι Εταιρίας
6. Diversity Management interventions = παρεμβάσεις Διαχείρισης Διαφορετικότητας

Πηγή: *synetz – σύμβουλοι διαχείρισης www.synetz.de*

ΟΦΕΛΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- **Ενίσχυση ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ στην εταιρία:**

Αξιοκρατικά συστήματα εργασίας, Ενδυνάμωση ξεχωριστών χαρακτηριστικών εκάστου εργαζομένου, Αίσθημα ισότητας και δικαιοσύνης

- **Ενίσχυση ΦΗΜΗΣ εταιρείας, ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, καλύτερη αντίληψη πελατών**

- **ΔΙΑΤΗΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ** εργατικού δυναμικού, σταθερό εργασιακό περιβάλλον

- **Ενίσχυση ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑΣ: έρευνα HARVARD γρηγορότερη επίλυση προβλημάτων**

- **Ενίσχυση ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΓΟΡΑΣ: επέκταση υπηρεσιών και προϊόντων: TESCO, DEUTSCHE BANK**

- **ΜΕΛΕΤΕΣ FRANCOEUR ΚΑΙ KORSGAARD**

ΟΦΕΛΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



**ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ
ΚΕΡΔΗ**

Έρευνα McKinsey σε 180 εταιρίες

ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΕΥΝΑΣ

1.279

ΠΡΟΦΙΛ

66

ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

6 ΚΛΑΔΟΙ

LEADERSHIP LEVEL

- Board Member
- CXO
- Director
- Manager
- Owner
- Partner
- Vice President.

ΦΥΛΟ

- Άνδρας
- Γυναίκα

ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ

- 0-5 χρόνια
- 6-10 χρόνια



KEAN

ΚΥΤΤΑΡΟ ΕΝΑΝΤΙΑΚΩΝ
ΑΝΑΖΗΤΗΣΕΩΝ ΝΕΩΝ

www.kean.gr

ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

	<ul style="list-style-type: none">▪ 11-15 χρόνια▪ 16-20 χρόνια▪ 21-25 χρόνια▪ 26-30 χρόνια▪ πάνω από 30 χρόνια
ΗΛΙΚΙΑ <ul style="list-style-type: none">▪ 20-25▪ 26-30▪ 31-35▪ 36-40▪ 41-45▪ 46-50▪ 51-55▪ 56-60▪ 61-65▪ 66-70▪ πάνω από 70 ετών	ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ <ul style="list-style-type: none">▪ Χώρα που διεξάγεται η έρευνα▪ Αφρική▪ Ασία/Ωκεανία▪ Ανατολική Ευρώπη▪ Μέση Ανατολή▪ Νότια Αμερική▪ Δυτική Ευρώπη συν την Βόρεια Αμερική

ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΒΑΣΙΚΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΤΗΝ ΥΨΗΛΟΤΕΡΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ

ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ	ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΥ ΕΠΑΛΗΘΕΥΟΥΝ ΤΗ ΒΑΣΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗΣ ΒΑΣΙΚΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ
10 ΠΡΩΤΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	2	20%
20 ΠΡΩΤΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	7	35%
28 ΠΡΩΤΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	16	57,1%

ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΒΑΣΙΚΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΤΗΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ

ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ	ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΥ ΕΠΑΛΗΘΕΥΟΥΝ ΤΗ ΒΑΣΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗΣ ΒΑΣΙΚΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ
10 ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	4	40%
20 ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	10	50%
28 ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	16	57,1%

ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ 16 ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΜΕ ΥΨΗΛΟ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΨΗΛΟ ΕΒΙΤΔΑ ΜΕ ΤΙΣ ΛΟΙΠΕΣ 40 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

	ΚΕΡΔΗ ΕΒΙΤΔΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ 000 ΕΥΡΩ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ (α)	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ (%)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΕ 000 ΕΥΡΩ (β)	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	ΜΕΣΟΣ ΒΑΘΜΟΣ ΕΒΙΤΔΑ (%) (α)/(β)
16 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΥΨΗΛΟ ΒΑΘΜΟ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	763.510	41%	2.457.491	22%	31%
40 ΛΟΙΠΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ	1.102.840	59%	8.815.146	78%	12,5%
ΣΥΝΟΛΟ 56 ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	1.866.350	100%	11.272.637	100%	16,6%

Η «ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ» ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΠΟ ΤΟ ΚΕΑΝ

- Το Μάιο του 2019, η Ελλάδα έγινε η 23η χώρα της Ευρώπης που υλοποιεί τη δράση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, για την εφαρμογή της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία.
- Το ΚΕΑΝ υλοποιεί το πρόγραμμα αυτό, με στόχο η «Χάρτα Διαφορετικότητας» να λειτουργήσει ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.
- Η ανοικτή εκδήλωση του ΚΕΑΝ, στις 9 Μαΐου, στο Ζάππειο Μέγαρο, υπήρξε η αφετηρία για τη έναρξη υπογραφής της «Χάρτας Διαφορετικότητας» από πολλές και σημαντικές ελληνικές επιχειρήσεις.
- Από τις 16 Μαΐου 2019 το ΚΕΑΝ και η Ελληνική Χάρτα μετέχουν επίσημα στην Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για το Diversity από την Ευρωπαϊκή Ένωση.
- Η «Χάρτα Διαφορετικότητας» προωθείται σε κάθε χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 2004. Αρκετές χώρες έχουν προχωρήσει ήδη στην υλοποίηση και συνεχή ενίσχυση του Ευρωπαϊκού έργου διάδοσης της «Χάρτας», όπως η [Γαλλία](#), η Γερμανία, η [Φινλανδία](#), το [Βέλγιο](#), η [Ιταλία](#), η [Πορτογαλία](#), με τις αντίστοιχες ενέργειες να υποστηρίζονται από την έναρξή τους από Ηγέτες όπως η Καγκελάρια Άνγκελα Μέρκελ, καθώς επίσης και από Θεσμούς, Κρατικούς Φορείς, Υπουργεία και Συνδέσμους Επιχειρήσεων.



Η «ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ» ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΠΟ ΤΟ ΚΕΑΝ



9 ΜΑΪΟΥ ΖΑΠΠΕΙΟ ΜΕΓΑΡΟ
ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΤΗΣ «ΧΑΡΤΑΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ»



ΣΤΟΧΟΙ «ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ»

- Να εισαχθεί και να παρουσιαστεί το «Εθνικό Καταστατικό Πολυπολιτισμικότητας», το οποίο θα καλλιεργήσει την επίγνωση, θα συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην διαχείριση της πολυπολιτισμικότητας και θα προωθήσει την ενσωμάτωση.
- Να αναπτυχθεί και να προωθηθεί ένας Πρακτικός Οδηγός, προσεγγίσεις και δραστηριότητες, οι οποίες θα ενισχύσουν την ενσωμάτωση και την ποικιλομορφία και ουσιαστικά να περιορίσει τις διακρίσεις και την κοινωνική ανισότητα εντός του χώρου εργασίας και στην ευρύτερη κοινωνία.
- Να παρασχεθεί κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη σε διοικητικά στελέχη, στελέχη ανθρώπινου δυναμικού, σε εκπαιδευτές ενηλίκων, εξοπλίζοντάς τους με την απαραίτητη γνώση, τον προσανατολισμό και τις δεξιότητες, ώστε να διαχειριστούν και να υποστηρίξουν επιτυχώς την ποικιλομορφία και την ένταξη στον χώρο εργασίας.
- Να παρασχεθεί μια Πλατφόρμα Ανοιχτών Εκπαιδευτικών Πόρων, η οποία θα δίνει την δυνατότητα στην ομάδα-στόχου και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να αναπτύξουν δίκτυα επαγγελματιών, που εφαρμόζουν την διαχείριση της ποικιλομορφίας και πρακτικές, μέτρα ή/και πολιτικές ένταξης.

«ΧΑΡΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ»

**“ΑΝ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΙΝΑΙ ΜΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΙΑ
ΣΥΝΑΘΡΟΙΣΗ ΑΠΟ ΕΓΩ, ΤΟΤΕ ΔΕΝ
ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΥΠΑΡΞΕΙ ΧΩΡΙΣ ΗΘΙΚΗ
ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΤΗΡΙΖΕΤΑΙ”.**



ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ!

Λίνα Δικαιάκου
info@neolaw.gr

