

## Οι “ευαίσθητες” επιχειρήσεις είναι μπροστά!

### Αναγνωρίζοντας την αξία της διαφορετικότητας

Οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα με την είσοδο στην αγορά εργασίας κοινωνικών ομάδων όπως γυναίκες, μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες κ.ά, άλλαξαν τις κοινωνίες τόσο σε ότι αφορά τη σύνθεση του πληθυσμού και του εργατικού δυναμικού όσο και στις καταναλωτικές συνήθειες, τις αξίες και τα οράματα των πολιτών. Αυτή η πολυμορφία του πληθυσμού αλλά και του εργατικού δυναμικού δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστες τις επιχειρήσεις και τους εταιρικούς στόχους τους καθώς αναμφίβολα αποτελούν ένα σημαντικό παράγοντα όχι μόνο της οικονομικής δραστηριότητας αλλά και της κοινωνικής ζωής.

Η αναγκαιότητα προσαρμογής στα νέα δεδομένα της κοινωνίας και της αγοράς συνετέλεσαν στη διαμόρφωση νέων αντιλήψεων για την ανάπτυξη πολιτικών διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, στην ανάδειξη νέων τεχνικών και μεθόδων που μετατρέπουν σε δυναμικές και ανταγωνιστικές τις επιχειρήσεις, στη διαμόρφωση δικτύων σύνδεσης και συνεργασίας με κοινωνικές ομάδες που καθιστούν

“ορατές” τις επιχειρήσεις μέσα στην κοινότητα, στη διαμόρφωση εν τέλει ενός εταιρικού προφίλ ανοιχτού και φιλικού προς την κοινωνία χωρίς προκαταλήψεις και στερεότυπα. Αυτά είναι τα πρώτα και ορατά «κέρδη» για όλες τις πλευρές δίνοντας περιεχόμενο στην έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων αποτελεί τον πυρήνα που συνδέει την επιχειρηματικότητα με τη δίκαιη και -με ανθρώπινο πρόσωπο- ανάπτυξη.

Γιατί οι επιχειρήσεις που έχουν ως κύριο στόχο την ανάπτυξη τους, δεν αναπτύσσουν απλώς πολιτικές ανοχής στις διαφορετικές ομάδες αλλά επιδιώκουν να αξιοποιήσουν προς όφελός τους αυτόν τον πλούτο των γνώσεων, των εμπειριών και των «κρυμμένων» δεξιοτήτων. Για τις «έξυπνες» επιχειρήσεις αυτές οι διαφορές

**Η διαχείριση της πολυμορφίας ορίζεται ως ο σεβασμός και η απόδοση αξίας στις ατομικές διαφορές. Διαφορές οι οποίες περιλαμβάνουν εκτός από το φύλο και την εθνικότητα, πολλά ατομικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες όπως οργανωτικές δεξιότητες, δεξιότητες επικοινωνίας, εκμάθησης και κατανόησης, προσαρμοστικότητας κ.ά.**

**Οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να καλύπτουν ένα μοναδικό συνδυασμό από ικανότητες, εμπειρίες και χαρακτηριστικά, τα οποία μπορεί εύκολα η επιχείρηση να τα οικειοποιηθεί προς το συμφέρον της και γιατί όχι, να τα υιοθετήσει.**

επαγγελματικές εμπειρίες συχνά σε υψηλού προφίλ θέσεις, ειδικότητες και επαγγέλματα;

Τα άτομα των ομάδων αυτών αποτελούν πολύτιμα κοιτάσματα ταλέντου και δεξιοτήτων τόσο για τις κοινωνίες όσο και για τις επιχειρήσεις. Γι αυτό το λόγο θα πρέπει να καταπολεμηθούν στην πράξη τα στερεότυπα που αποδίδουν στις ομάδες αυτές, υποκειμενικές δυσκολίες στην εύρεση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας, στερεότυπα που αποτελούν το βασικό εμπόδιο στην πρόσβασή τους στην απασχόληση.

Από την άλλη πλευρά η προσέλκυση εργαζομένων από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες βοηθάει την επιχείρηση να συνδεθεί με τον κοινωνικό ιστό.

Όλες οι σχετικές μελέτες δείχνουν ότι αυτή η σταθερή

δεν αποτελούν μειονέκτημα αλλά πλεονέκτημα για την εδραίωσή τους στην αγορά και στη συνείδηση των διαφορετικών ομάδων πολιτών/καταναλωτών.

#### Ας αναρωτηθούμε:

Ποιος θα μπορούσε να αμφιβάλλει ότι οι γυναίκες έχουν δεξιότητες και ικανότητες πέρα από την παραδοσιακή εικόνα που έχουμε γι' αυτές και που τις οδηγεί συνήθως σε περιθωριακές δευτερεύουσες εργασίες;

Ή οι άνεργοι/ες άνω των 45 ετών που θεωρούνται άτομα με ξεπερασμένες ικανότητες και προσόντα ενώ δεν λαμβάνεται υπόψη η πλούσια εμπειρία και εργασιακή κουλτούρα που έχουν και που τους επιτρέπει μέσω εξειδικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και εργασιακής προετοιμασίας να επικαιροποιούν με ευκολία τα προσόντα τους;

Ή οι νέοι και οι νέες που συνήθως έχουν υψηλά προσόντα και δυνατότητες αλλά προορίζονται για θέσεις εργασίας όπου τα προσόντα αυτά μένουν αναξιοποίητα;

Ή οι μετανάστες, οι πρόσφυγες και οι παλιννοστούντες, άνδρες και γυναίκες, που «φέρνουν» από τις χώρες τους ταλέντα και δεξιότητες, προσόντα και

#### Τι είναι η εταιρική κοινωνική ευθύνη

“Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα και πάνω από όσα επιβάλλονται από τη νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσους επηρεάζονται από τις δραστηριότητές τους (εργαζόμενοι, μέτοχοι, συνεργάτες, προμηθευτές, επενδυτές, καταναλωτές, κοινότητες μέσα στις οποίες είναι δραστηριοποιημένες, κ.λ.π.)”

Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

#### Χρήσιμες διευθύνσεις:

<http://www.csrhellas.gr>  
<http://www.csreurope.org/default.aspx>  
<http://www.diversityatwork.net>  
<http://www.csrforum.org>  
<http://www.shrm.org>  
<http://www.cses.co.uk>  
<http://www.businessdecision.co.uk>

#### Πως μπορούν να επωφεληθούν οι επιχειρήσεις

Τα σημαντικότερα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή πολιτικών πολυμορφίας αφορούν την ενδυνάμωση της οργανωτικής δομής της επιχείρησης και του ανθρώπινου δυναμικού.

Έρευνες δείχνουν ότι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ήδη μοντέλα διαχείρισης της πολυμορφίας είχαν, με τη σειρά που τα αξιολογούν οι ίδιες οι επιχειρήσεις, τα εξής οφέλη:

- Ενδυναμώνονται οι παραδοσιακές αξίες εντός της επιχείρησης.
- Βελτιώνεται η εταιρική φήμη.
- Προσελκύεται και διατηρείται ταλαντούχο προσωπικό.
- Αυξάνονται τα κίνητρα και η αποτελεσματικότητα του υπάρχοντος προσωπικού.
- Ενισχύεται η καινοτομία και η δημιουργικότητα του προσωπικού.
- Βελτιώνονται τα επίπεδα εξυπηρέτησης και ικανοποίησης των πελατών.
- Αντιμετωπίζονται οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού.
- Μειώνονται τα ποσοστά απουσίας.
- Αυξάνεται η πρόσβαση σε νέα τμήματα της αγοράς.
- Αποφεύγονται δικαστικές δαπάνες.
- Βελτιώνεται η σφαιρική ικανότητα διαχείρισης.

προσήλωση στη δημιουργία δεσμών με την κοινότητα, και με διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα στην επιβίωση και ανάπτυξη μιας επιχείρησης καθώς προσελκύνονται οι καλύτεροι εργαζόμενοι/ες και παράλληλα αυξάνεται η πελατεία/ καταναλωση.

**Δεν πρόκειται απλώς για μια ευκαιριακή πολιτική αλλά για μια στρατηγική επιλογή της επιχείρησης. Κατ' αυτόν τον τρόπο η διαχείριση της πολυμορφίας εντάσσεται στους εταιρικούς στόχους και αποτελεί την καρδιά της κουλτούρας μιας επιχείρησης.**

**Η ανεργία είναι πρόβλημα τόσο για τους/τις άνεργους/ες όσο και για τις επιχειρήσεις γιατί...**

**ο Οι άνεργοι δεν έχουν πρόσβαση στο αναγκαίο για αυτούς εισόδημα**

**ο Οι επιχειρήσεις δεν έχουν πρόσβαση σε γνώσεις και δεξιότητες που φέρει το εν δυνάμει εργατικό δυναμικό που παραμένει αναξιοποίητο. Αυτές οι γνώσεις που στερούνται οι επιχειρήσεις, μπορεί να συμβάλλουν όχι μόνο στη βιωσιμότητα αλλά και στην ίδια την ανάπτυξη της επιχείρησης!**

Διεθνώς αλλά και στην Ελλάδα, ολοένα και περισσότερες είναι οι επιχειρήσεις που διαμορφώνουν την εταιρική τους κουλτούρα και πολιτική με βάση τις αλλαγές που συντελούνται στην κοινωνία. Η παρακολούθηση και η προσαρμοστικότητα στις αλλαγές, απαιτεί γνώση και αποδοχή, ευαισθησία, σύνδεση με την τοπική κοινότητα και αξιοποίηση της διαφορετικότητας. Η δημιουργία του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η έμπρακτη απόδειξη ότι και στην Ελλάδα, η κουλτούρα της διαφορετικότητας έχει ισχυρή βάση.

# σύνπραξις

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

**Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «+ΠΡΑΞΙΣ – Συνεργασία για την απασχόληση» αποτελείται από φορείς που αντιπροσωπεύουν και τις τρεις πλευρές του «Τριγώνου της Απασχόλησης», δηλαδή τους άνεργους, τις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Υποστήριξης ανέργων και Επιχειρήσεων και τις Επιχειρήσεις. Το εταιρικό σχήμα της «+ΠΡΑΞΙΣ», συστάθηκε στο πλαίσιο της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL, προκειμένου να συμβάλει στην ολοκλήρωση του μηχανισμού υποστήριξης της απασχόλησης, τόσο από την πλευρά των ανέργων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών:**

**για το μεν άνεργο άτομο η έμφαση δίνεται στην κινητοποίηση και στην ανάδειξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του, για δε τους εργοδότες, στην εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη τους στην κατεύθυνση της σύνδεσης απασχόλησης και ανάπτυξης.**

## Ποιές διορθωτικές παρεμβάσεις προβλέπει το πρόγραμμα

Η σύγκλιση των τριών παραγόντων που επηρεάζουν την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, δηλαδή τους ίδιους τους/τις άνεργους/ες, την εργοδοσία και την υπηρεσία/σύμβουλο απασχόλησης, αποτελεί και τον κεντρικό στόχο του Έργου.

Έτσι, οι δράσεις που έχουν αναληφθεί αφορούν μεταξύ άλλων:

- στην πολύπλευρη υποστήριξη των εργοδοτών από εξειδικευμένους/ες συμβούλους
- στην προετοιμασία και υποστήριξη των ανέργων και στην τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας.

Στο πλαίσιο της Equal «+ΠΡΑΞΙΣ», δημιουργείται ένα άτυπο δίκτυο επιχειρήσεων οι οποίες θα έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες που παρέχει το πρόγραμμα και αφορούν:

- στη συμβουλευτική σε θέματα αποσαφήνισης αναπτυξιακών στόχων σε συνάρτηση με τις ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό
- στην πρόσβαση σε καλά προετοιμασμένο ανθρώπινο δυναμικό
- στην πρόσληψη - τοποθέτηση προσωπικού και στη διαχείριση ενδεχόμενων εργασιακών προβλημάτων
- στην ενημέρωση για επιδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης
- στην προβολή της επιχείρησης και στην ανάδειξη του κοινωνικά ευαίσθητου προφίλ της.

**Για τις επιχειρήσεις που θα συνεργαστούν με την ΑΣ και θα εντάξουν κοινωνικά ευαίσθητες πρακτικές στις διαδικασίες τους, προβλέπονται ενέργειες δημοσιότητας και προβολής τους μέσω ανακοινώσεων στον Τύπο, ραδιοφωνικών spot, βραβείων κ.ά.**

## ΣΑΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ!

Στη +ΠΡΑΞΙΣ, δοκιμάζουμε έναν νέο στην Ελλάδα Θεσμό που σε άλλες χώρες έχει αποδώσει καλά αποτελέσματα:

### ‘Open Day’

Μια φορά το χρόνο, οι επιχειρήσεις ανοίγουν τις «πόρτες» τους σε εγγεγραμμένους άνεργους/ες, οι οποίοι/ες έχουν προετοιμασθεί κατάλληλα από τη συνεργαζόμενη με την επιχείρηση Υπηρεσία Απασχόλησης, ώστε να «αναλάβουν» οι ίδιοι τη διεκπεραίωση συγκεκριμένων εργασιών στην επιχείρηση. Έτσι δίνεται η δυνατότητα στα άνεργα άτομα να δουν και να αξιολογήσουν on the job την πιθανότητα εξεύρεσης εργασίας στην επιχείρηση, αλλά και στους εργοδότες η δυνατότητα να ανακαλύψουν ενδεχόμενα «ταλέντα» και να καλύψουν θέσεις εργασίας, ανάλογα με τις τρέχουσες ανάγκες τους.

## Μάθετε περισσότερα - Εκδηλώστε το ενδιαφέρον σας!

Εμείς χρειαζόμαστε τη γνώση και την εμπειρία σας και εσείς ίσως βρείτε ενδιαφέρουσες και επωφελείς για την επιχείρησή σας τις ιδέες που επιχειρούμε πιλοτικά να εφαρμόσουμε.

Εάν σας ενδιαφέρει να μάθετε περισσότερα για το έργο της «+ΠΡΑΞΙΣ», μπορείτε να απευθυνθείτε είτε στους φορείς που συμμετέχουν σε αυτήν, είτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα [www.synpraxis.gr](http://www.synpraxis.gr)

Ποιοί Φορείς συμμετέχουν στην ΑΣ:

- ◆ Εταιρεία Κοινωνικής και Πολιτιστικής Στήριξης Παλινοστούτων Ομογενών “Νόστος” (Συντονιστής εταίρος) - Νοταρά 45 & Μετσόβου 30, τ.κ. 106 83 - Αθήνα, τηλ.: 210 5231966
- ◆ ΑΡΣΙΣ - Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων - Δερηνύ 26 & 3ης Σεπτεμβρίου, τ.κ. 210 8259880
- ◆ Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες - Σολωμού 25, τ.κ. 106 81 - Αθήνα, τηλ.: 210 3803774
- ◆ Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων - Σπετσών 92-94, τ.κ.113 62, Αθήνα, τηλ. 210 6012297
- ◆ Εύξεινη Πόλη - Κέντρο Πληροφόρησης και Υποστήριξης - Θεσσαλίας 60, τ.κ. 13671 - Αχαρνές, τηλ.: 210 2481687
- ◆ Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών - Νίκης 24, τ.κ. 105 57 - Αθήνα, τηλ.: 210 3244380
- ◆ Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας (ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ) - Αγ. Μελετίου 166, τ.κ. 104 45 - Αθήνα, τηλ.: 210 8544666
- ◆ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού - Εθνικής Αντιστάσεως 8, τ.κ. 174 56 - Άλιμος, τηλ.: 210 9989000
- ◆ Χριστιανική Ένωση Νεανίδων Ελλάδος - Αμερικής 11, τ.κ. 106 72 - Αθήνα, τηλ.: 210 3624291