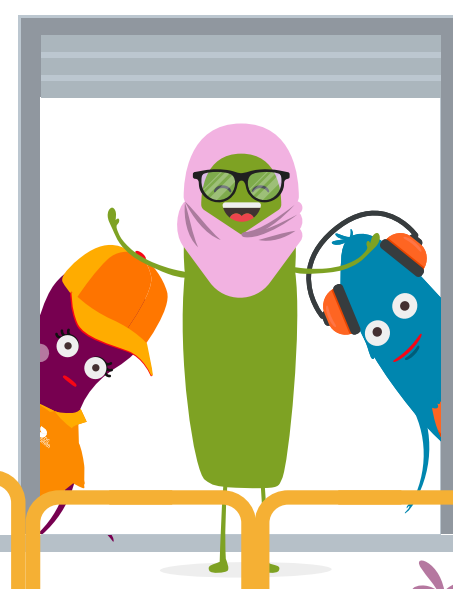
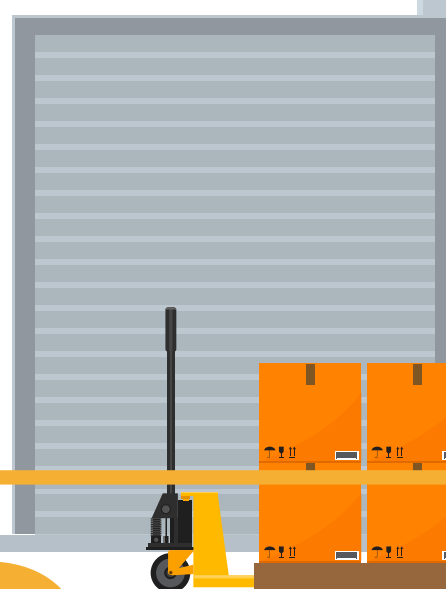
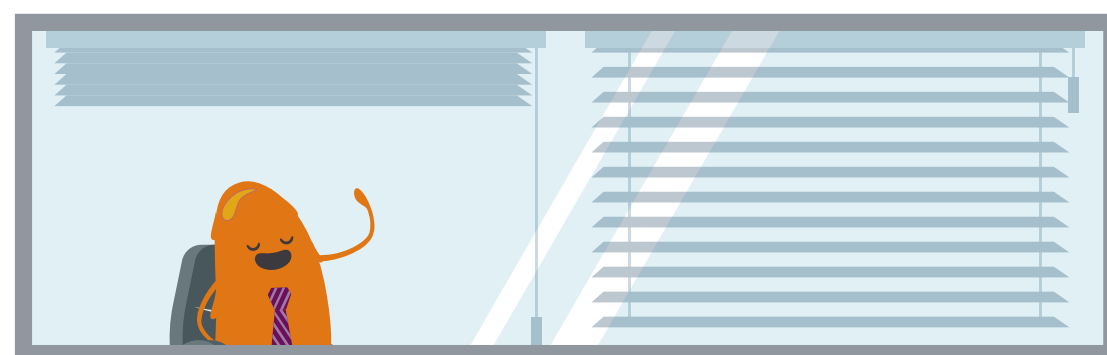




# Οδηγός Διαφορετικότητας, Ισοτιμίας και Συμπερίληψης για προϊσταμένους



# Περιεχόμενα

---

- 01 Τι πραγματεύεται ο οδηγός;
- 02 Γλωσσάρι όρων Διαφορετικότητας, Ισοτιμίας και Συμπερίληψης
- 03 Οι αξίες της ΔΙΣ στην DS Smith
- 04 Συμπεριληπτική γλώσσα
- 05 Συμπεριληπτική διοίκηση
- 06 Πώς μπορώ να στελεχώσω μια πιο ποικιλόμορφη ομάδα
- 07 Πώς μπορώ να ηγηθώ με έναν συμπεριληπτικό τρόπο;
- 08 Πώς μπορώ να δημιουργήσω την αίσθηση του ανήκειν στην ομάδα μου;
- 09 Πώς μπορώ να αναγνωρίσω και να αντιμετωπίσω τη μικροεπιθετικότητα;
- 10 Πώς μπορώ να αντιληφθώ τις δικές μου προκαταλήψεις?





# 01

Τι πραγματεύεται  
ο οδηγός;

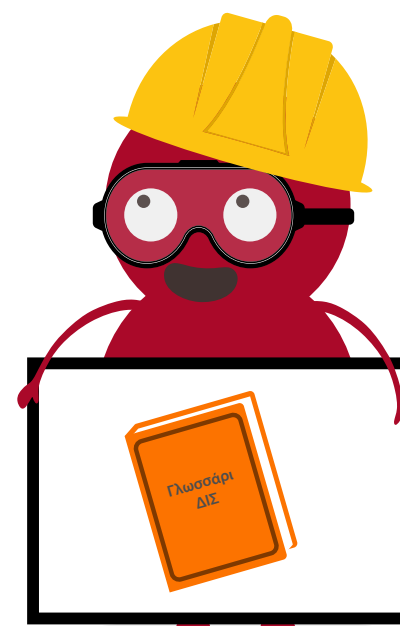
# Εισαγωγή

Ο οδηγός αυτός συντάχθηκε με σκοπό να βοηθήσει τους προϊσταμένους να μάθουν περισσότερα για τη Διαφορετικότητα, την Ισοτιμία και τη Συμπερίληψη (ΔΙΣ) (DEI, Diversity, Equity and Inclusion) στην DS Smith, και πως να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα συμπερίληψης στις ομάδες τους.

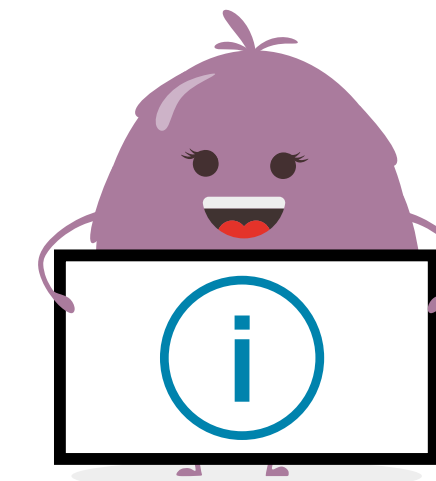
Οι πρακτικές συμπερίληψης σε συμμόρφωση με τα Πρότυπα Διοίκησης της DS Smith αποτελούν σημαντική παράμετρο για την αποτελεσματική διοίκηση μιας ομάδας από τον προϊστάμενό της.

Το περιεχόμενο του οδηγού διαμορφώθηκε με γνώμονα τα σχόλια που διατυπώθηκαν από ηγέτες σε συναντήσεις, και καλύπτουν τα ζητήματα για τα οποία οι ηγέτες εκδήλωσαν ενδιαφέρον να μάθουν περισσότερα.

## Ο παρών οδηγός περιλαμβάνει



Ένα γλωσσάρι  
συχνών όρων  
ΔΙΣ

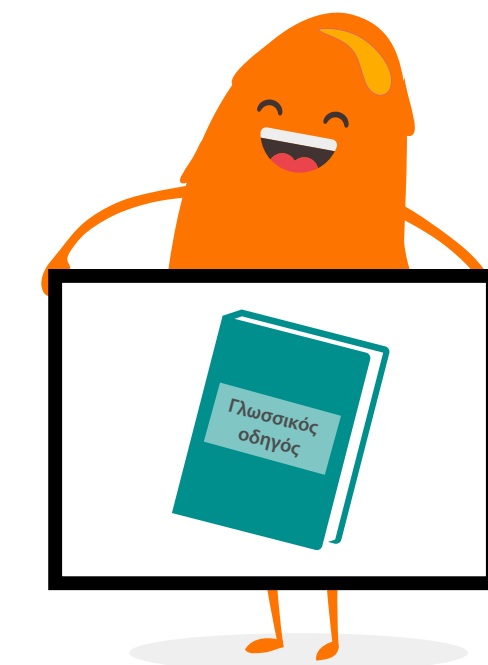


Πληροφορίες που θα  
βοηθήσουν τους  
προϊσταμένους να  
ηγούνται, εφαρμόζοντας  
πρακτικές συμπερίληψης

Πληροφορίες  
ΔΙΣ στην  
DS Smith



Καθοδήγηση  
σχετικά με  
γλώσσα





# 02

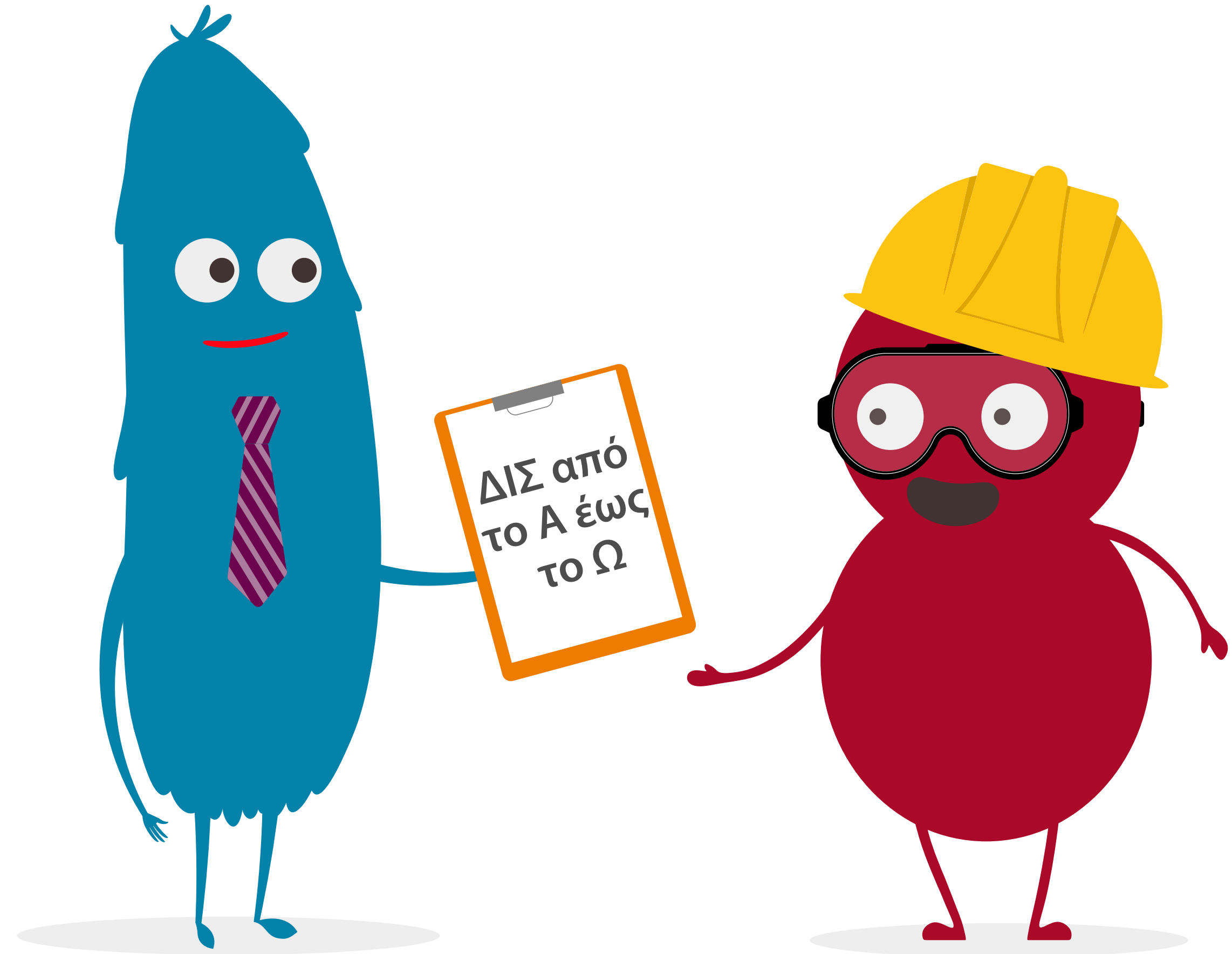
Γλωσσάρι όρων  
Διαφορετικότητας,  
Ισοτιμίας και  
Συμπερίληψης

# Γλωσσάρι

---

Δημιουργήσαμε ένα γλωσσάρι όρων και εκφράσεων που χρησιμοποιούνται συχνά αναφορικά με τη διαφορετικότητα, την ισοτιμία και τη συμπερίληψη.

Πρέπει να επισημανθεί ότι το νόημα των λέξεων αυτών μπορεί με τον καιρό να αλλάζει και να εξελιχθεί.





# Γλωσσάρι

## Ενεργά δίκτυα

Εθελοντικές ομάδες συναδέλφων, με τους ίδιους επικεφαλής, που σχηματίζονται με επίκεντρο ένα κοινό ενδιαφέρον, μια κοινή ταυτότητα ή μια ανεπίσημη κοινή αίσθηση του ανήκειν. Ανάλογα με τον οργανισμό, τα ενεργά δίκτυα μπορεί να διαδραματίζουν πολλούς διαφορετικούς ρόλους, μεταξύ των οποίων και οι εξής:

- Δημιουργία της αίσθησης κοινότητας και υποστήριξης εντός ενός οργανισμού.
- Να προσφέρουν τη δυνατότητα έκφρασης των φωνών που υποεκπροσωπούνται.
- Να λειτουργούν ως σύνδεσμος με τις εξωτερικές κοινότητες.
- Να υποστηρίζουν την ανάπτυξη καριέρας του μειονοτικού πληθυσμού.
- Να παρέχουν στα μέλη ευκαιρίες πρόσβασης σε ηγετικές θέσεις.
- Να συνεργάζονται με υπεύθυνους προσλήψεων για αξιοποίηση διαφοροποιημένου ταλέντου.
- Να συνεισφέρουν σε προϊόντα και υπηρεσίες.

Κάποιες φορές ονομάζονται Ομάδες Υποστήριξης Εργαζομένων, σε άλλους οργανισμούς.

## Σύμμαχος

Σύμμαχος είναι κάποιος που προωθεί ενεργά τη φιλοσοφία της συμπερίληψης. Ο σύμμαχος, ανεξάρτητα από τη δική του εθνότητα, σεξουαλικότητα, θρησκεία ή ικανότητα, αναγνωρίζει ότι μπορεί και θέλει να κάνει μια συντονισμένη προσπάθεια κατανόησης των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι περιθωριοποιημένες ομάδες.

## Συμμαχία

Η πρακτική ατόμων να υποστηρίζουν και να υπερασπίζονται τις ομάδες που υποεκπροσωπούνται ή είναι περιθωριοποιημένες, ακόμα και αν αυτά τα ίδια άτομα δεν ανήκουν στις εν λόγω ομάδες.

## Αίσθηση του ανήκειν

Η αίσθηση του ανήκειν στον εργασιακό χώρο αναφέρεται στις καθημερινές εμπειρίες που καθησυχάζουν τα άτομα ότι συμπεριλαμβάνονται και είναι αποδεκτά για αυτό που είναι.

## Διαφορά μεταξύ ισότητας και ισοτιμίας

Ισότητα σημαίνει ότι όλα τα άτομα πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο. Η ισοτιμία είναι η γνώση ότι ορισμένα μέλη της ομάδας έρχονται κάθε μέρα στη δουλειά, έχοντας διαφορετικές απαιτήσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη για να μπορούν να έχουν ίση μεταχείριση.

Για παράδειγμα, έχετε προσλάβει έναν νέο εργαζόμενο, με οπτική αναπηρία, που έχει ζητήσει εξειδικευμένο λογισμικό για τον φορητό υπολογιστή του. Η ισότητα υπαγορεύει να αγοραστεί το εν λόγω λογισμικό για όλους, κάτι που θα ήταν περιττό, καθώς δεν το θέλουν ή δεν το χρειάζονται όλοι οι εργαζόμενοι. Ωστόσο, αν στόχος σας είναι η ισοτιμία, θα πρέπει να αγοράσετε το λογισμικό για το νεοπροσληφθέν άτομο, για να διασφαλιστεί ότι θα έχει όλα όσα χρειάζεται για να κάνει τη δουλειά του.

## Διακρίσεις

Η άδικη μεταχείριση ή η προκατάληψη απέναντι σε διαφορετικές κατηγορίες ανθρώπων βάσει της φυλής, της ηλικίας, του φύλου, της αναπηρίας και άλλων προστατευόμενων χαρακτηριστικών.

# Γλωσσάρι

---

## Διαφορετικότητα

Η διαφορετικότητα είναι το εύρος των ανθρώπινων χαρακτηριστικών που υπάρχουν μέσα στον οργανισμό. Σε αυτό περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η φυλή, η εθνότητα, το κοινωνικό φύλο, η ταυτότητα φύλου, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ηλικία, η κοινωνική τάξη, η σωματική ή διανοητική ικανότητα και οι πολιτικές πεποιθήσεις. Επιπλέον, περιλαμβάνει τη διαφορετικότητα σκέψης και τη νευροδιαφορετικότητα.

## Ομάδες Υποστήριξης Εργαζομένων (ERG)

Οι Ομάδες Υποστήριξης Εργαζομένων (ERG, Employee Resource Group) είναι εθελοντικές ομάδες συναδέλφων, των οποίων στόχος είναι να καλλιεργήσουν έναν χώρο εργασίας με διαφορετικότητα και συμπερίληψη. Στην DS Smith, οι ομάδες ERG ονομάζονται Ενεργά δίκτυα. Ονομάζονται επίσης και Δίκτυα προσωπικού, Ομάδες συγγένειας και Δίκτυα συμπερίληψης.

## Ισότητα

Η ισότητα σημαίνει «η κατάσταση του να είσαι ίσος», για παράδειγμα, η ισότητα κοινωνικού φύλου, η φυλετική ισότητα ή η ισότητα ευκαιριών, ανάμεσα στους πλούσιους και στους φτωχούς.

## Εθνότητα

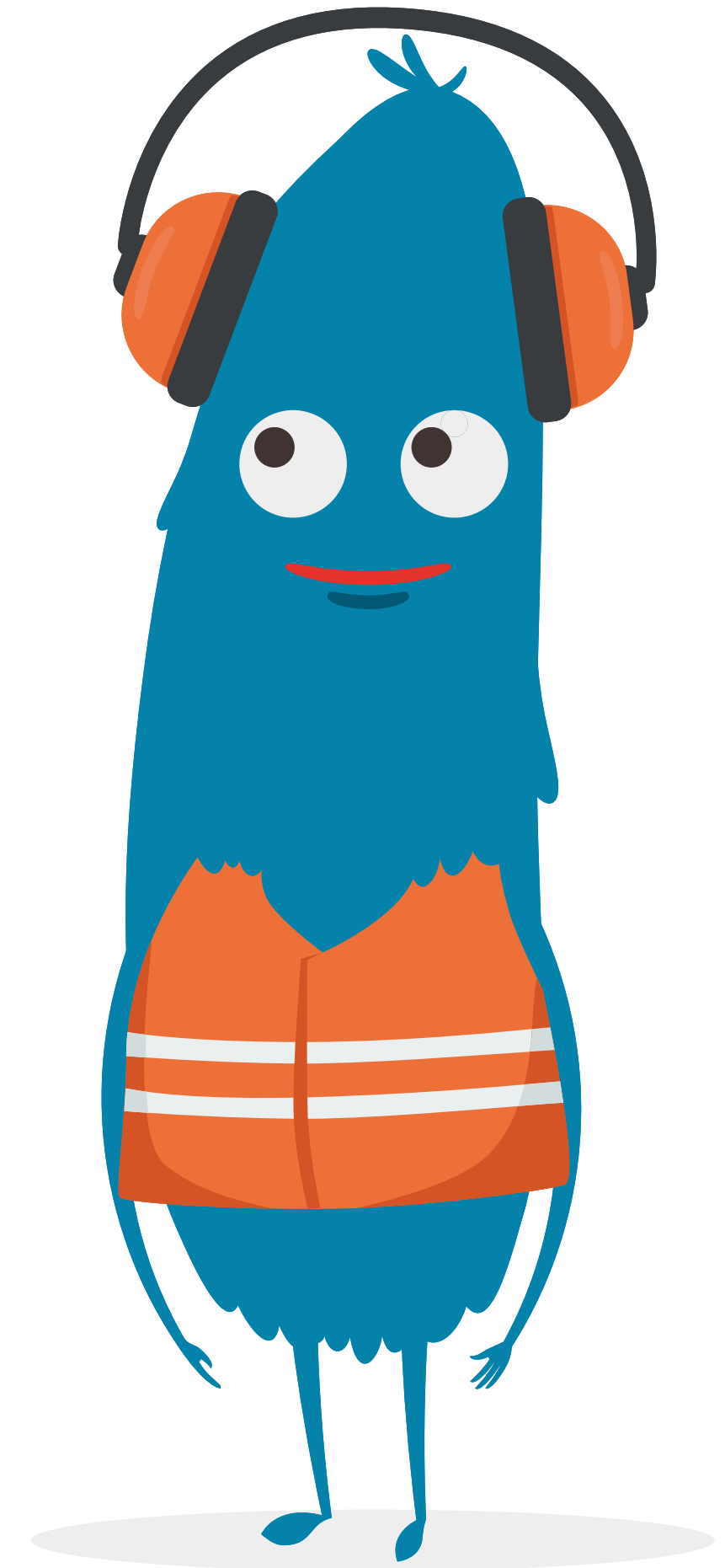
Η εθνότητα συνήθως αναφέρεται στην πολιτισμική ταυτότητα ή την καταγωγή, όπως για παράδειγμα, ιρλανδική, από την Καραϊβική.

## Ισοτιμία

Η δίκαιη μεταχείριση, η πρόσβαση, οι ευκαιρίες και η εξέλιξη όλων των ατόμων, κατά την προσπάθειά τους να εντοπίσουν και να εξαλείψουν τα όρια που έχουν ιστορικά αποτρέψει κάποιες ομάδες από την επίτευξη του ίδιου επιπέδου επιτυχίας με άλλους.

## Συμπερίληψη

Η πρακτική δημιουργίας ενός περιβάλλοντος όπου όλα τα άτομα νιώθουν ότι είναι ευπρόσδεκτα, ότι τα σέβονται και ότι αναγνωρίζεται η αξία τους, και ότι επιζητείται ενεργά η γνώμη και οι συνεισφορές τους.





# Γλωσσάρι

---

## Συμπεριληπτική γλώσσα

Η χρήση γλώσσας που σέβεται και συμπεριλαμβάνει όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από την καταγωγή, το παρελθόν ή την ταυτότητά τους, και αποφεύγει όρους που μπορεί να αποκλείουν ή να προσβάλλουν.

## Μικροεπιθετικότητα

Ανεπαίσθητες, συχνά ακούσιες πράξεις ή σχόλια που μεταδίδουν αρνητικά μηνύματα σε άτομα, με βάση την ταυτότητά τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει σχόλια, συμπεριφορές ή διαθέσεις που εκφράζουν στερεότυπα ή προκαταλήψεις.

## Νευροδιαφορετικότητα

Η Νευροδιαφορετικότητα αναφέρεται σε άτομα που επεξεργάζονται τις πληροφορίες με διαφορετικό τρόπο, συνήθως λόγω της διαφορετικής εγκεφαλικής λειτουργίας και εκδηλώνονται συχνά ως διαφορετικά συμπεριφορικά χαρακτηριστικά.

Στα παραδείγματα νευροδιαφορετικότητας, συμπεριλαμβάνεται η δυσπραξία, η δυσλεξία, η Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής και Υπερκινητικότητας, η δυσσαριθμία, ο αυτισμός και το σύνδρομο Τουρέτ. Είναι σημαντικό οι νευρολογικές διαφορές να αναγνωρίζονται και να γίνονται σεβαστές, με τον ίδιο τρόπο όπως οποιαδήποτε άλλη ανθρώπινη διαφορετικότητα.

## Αντωνυμίες

Οι αντωνυμίες είναι οι όροι με τους οποίους τα άτομα επιλέγουν να αναφέρονται στα ίδια και αντικατοπτρίζουν την ταυτότητα φύλου τους. Μπορεί είναι ο/αυτός, η/αυτή ή ουδέτερες ως προς το κοινωνικό φύλο αντωνυμίες, όπως το.

## Φυλή

Η φυλή αντικατοπτρίζει φυσικά χαρακτηριστικά και εστιάζει στο χρώμα.

## Εκπροσώπηση

Η παρουσία και η απεικόνιση των διαφορετικών ατόμων σε ποικίλους ρόλους, περιστάσεις και μέσα, που βοηθάει να αντικατοπτρίζεται η πραγματική διαφορετικότητα της κοινωνίας.

## Ασυναίσθητη προκατάληψη

Έμμεσες προκαταλήψεις ή συγκεκριμένη στάση που έχουν οι άνθρωποι απέναντι σε κάποιες ομάδες, συχνά χωρίς συνειδητή επίγνωση. Αυτές οι προκαταλήψεις μπορεί να επηρεάσουν τη λήψη αποφάσεων και τη συμπεριφορά.



# 03

Οι αξίες της ΔΙΣ  
στην DS Smith

# Τι εννοούμε με τους όρους Διαφορετικότητα, Ισοτιμία και Συμπερίληψη;

**Διαφορετικότητα** είναι να σε καλούν στο πάρτι,

**Συμπερίληψη** είναι να σου ζητούν να χορέψετε,

**Ισοτιμία** είναι όταν ο DJ παίζει το τραγούδι σου.



# Τι εννοούμε με τους όρους Διαφορετικότητα, Ισοτιμία και Συμπερίληψη;

---

## Διαφορετικότητα

Έχουμε δεσμευτεί να αυξήσουμε τη διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού μας, ώστε να αντικατοπτρίζει καλύτερα στις κοινότητες στις οποίες λειτουργούμε.

## Ισοτιμία

Μαζί οικοδομούμε ένα περιβάλλον συμπερίληψης, όπου όλοι μπορούν να πραγματοποιήσουν το δυναμικό τους και να διαπρέψουν.

## Συμπερίληψη

Αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επίτευξη του στρατηγικού μας στόχου για την «πραγμάτωση του δυναμικού των ανθρώπων μας».

# Βασικά στοιχεία ΔΙΣ

Τι εννοούμε με τους όρους Διαφορετικότητα, Ισοτιμία και Συμπερίληψη;

**Διαφορετικότητα** Συνδυάζει το εύρος των ανθρώπινων χαρακτηριστικών εντός της DS Smith. Σε αυτό περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η φυλή, η εθνότητα, το κοινωνικό φύλο, η ταυτότητα φύλου, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ηλικία, η κοινωνική τάξη, η σωματική ή διανοητική ικανότητα και οι πολιτικές πεποιθήσεις.

**Ισοτιμία** Παρέχοντας σε όλους αυτό που χρειάζονται για να επιτύχουν, και αναγνωρίζοντας ότι δεν ξεκινούν όλοι από το ίδιο σημείο εκκίνησης.

**Συμπερίληψη** Περιγράφει πώς οι άνθρωποι νιώθουν για την εμπειρία τους στη DS Smith, και αν νιώθουν ότι προωθεί και υποστηρίζει την αίσθηση της συμπερίληψης.

**Φανταστείτε ένα μέλλον όπου ενθαρρύνουμε τη δημιουργικότητα και καλλιεργούμε την καινοτομία που απαιτούνται για να αναλάβουμε ηγετικό ρόλο στη μετάβαση προς μια κυκλική οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα.**

Το μέλλον δεν είναι μακριά. Ολοένα και περισσότερο, κόσμος από διαφορετικά υπόβαθρα συνεργάζεται και συνδυάζει ένα μεγαλύτερο εύρος προοπτικών, εμπειριών και ιδεών.

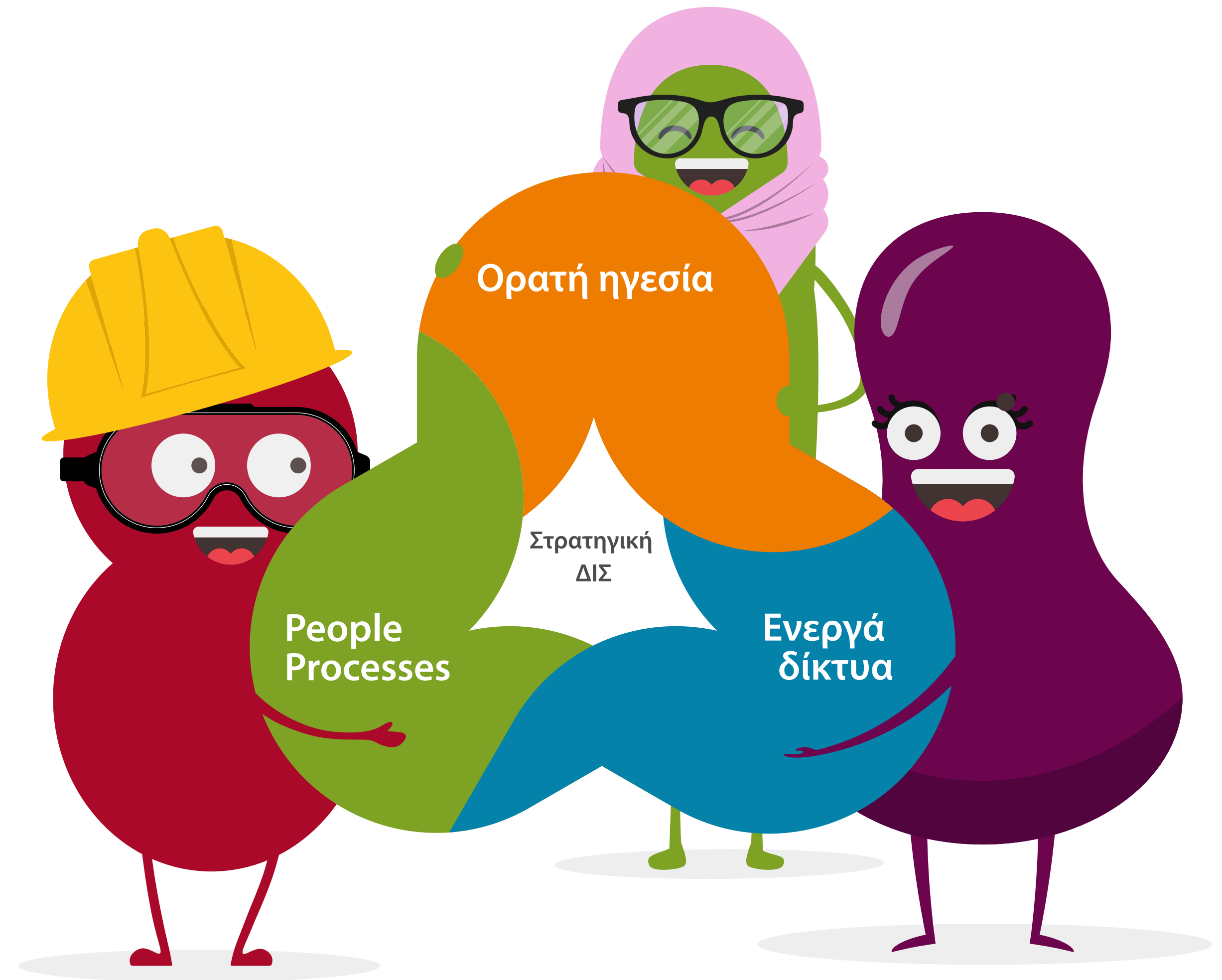
Διαφοροποιημένες ομάδες δημιουργούν μοναδικές λύσεις και προσεγγίζουν ζητήματα από πολλές οπτικές, βοηθώντας μας να εστιάσουμε στις προκλήσεις βιωσιμότητας που αντιμετωπίζουμε σήμερα, καθώς και σε εκείνες που θα επηρεάσουν τις μελλοντικές γενιές.



# Η ΔΙΣ Στρατηγική μας

Στο πλαίσιο της στρατηγικής βιωσιμότητάς μας «Τώρα και στο μέλλον», ορίζουμε στόχους που υποστηρίζουν την ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος συμπερίληψης, όπου όλοι μπορούν να πραγματώσουν το δυναμικό τους και να διαπρέψουν. Για να το επιτύχετε αυτό, η στρατηγική μας βασίζεται σε τρεις προτεραιότητες.

- 1 Ορατή ηγεσία σημαίνει ότι οι ηγέτες μας εμφανώς συμπεριφέρονται υποδειγματικά και επιδεικνύουν συμπεριφορές συμπεριληπτικής συμπερίληψης.
- 2 Η υποστήριξη της ανάπτυξης των Ενεργών δικτύων (γνωστά και ως Ομάδες Υποστήριξης Εργαζόμενων ή ERG) αποτελεί σημαντικό συστατικό για την οικοδόμηση ενός οργανισμού με διαφοροποίηση και συμπερίληψη.
- 3 Αν αντιμετωπίζουμε με σοβαρότητα την υποστήριξη τα άτομα με τα οποία εργαζόμαστε μαζί στο να είναι ο εαυτός τους και να διαπρέπουν, τότε πρέπει οι διαδικασίες μας αναφορικά με τους ανθρώπους να είναι προσαρμοσμένες στο μέλλον.



# Επενδύουμε στους People Manager



Ο ρόλος των People Manager είναι κρίσιμης σημασίας.

- Αποτελούν πρότυπα συμπεριφορών συμπερίληψης.
- Προσλαμβάνουν και διατηρούν ομάδες που χαρακτηρίζονται από διαφορετικότητα.
- Δημιουργούν τις συνθήκες που χρειάζονται οι άνθρωποί μας για να είναι ο εαυτός τους, να εκφράζουν τις απόψεις και τις σοπτικές τους, ώστε να μπορεί να ακουστεί μια μεγαλύτερη ποικιλία απόψεων και ιδεών.
- Δημιουργούν μια ισχυρότερη αίσθηση του ανήκειν, αυξημένη αφοσίωση εργαζομένων, υψηλότερα ποσοστά συγκράτησης και μειωμένα κόστη κινητικότητας.

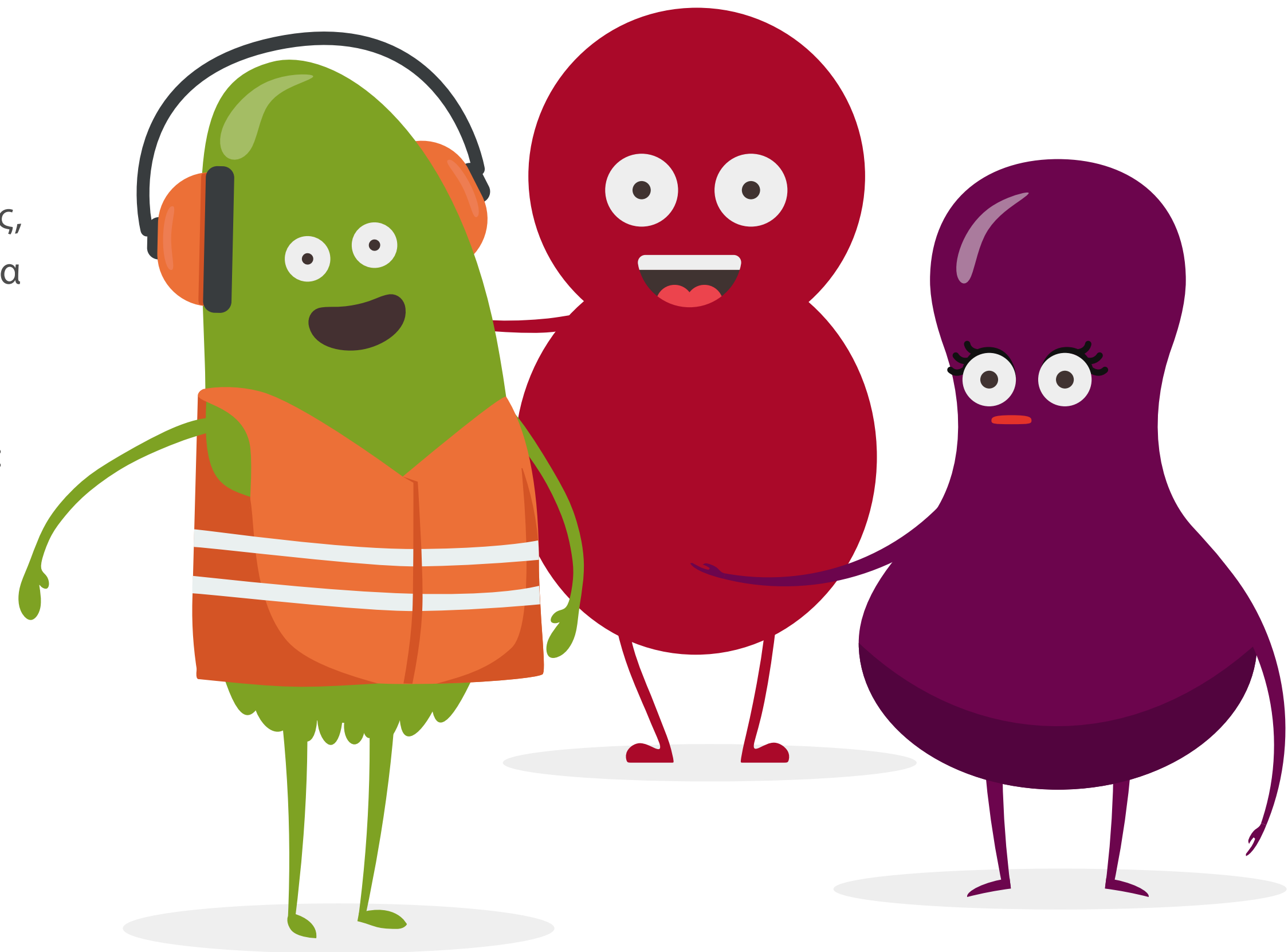
Καλούμε όλα τα άτομα με ρόλο People Manager να συμμετάσχουν σε ένα εργαστήριο Συμπεριληπτικής Ηγεσίας.

# Ενεργά δίκτυα

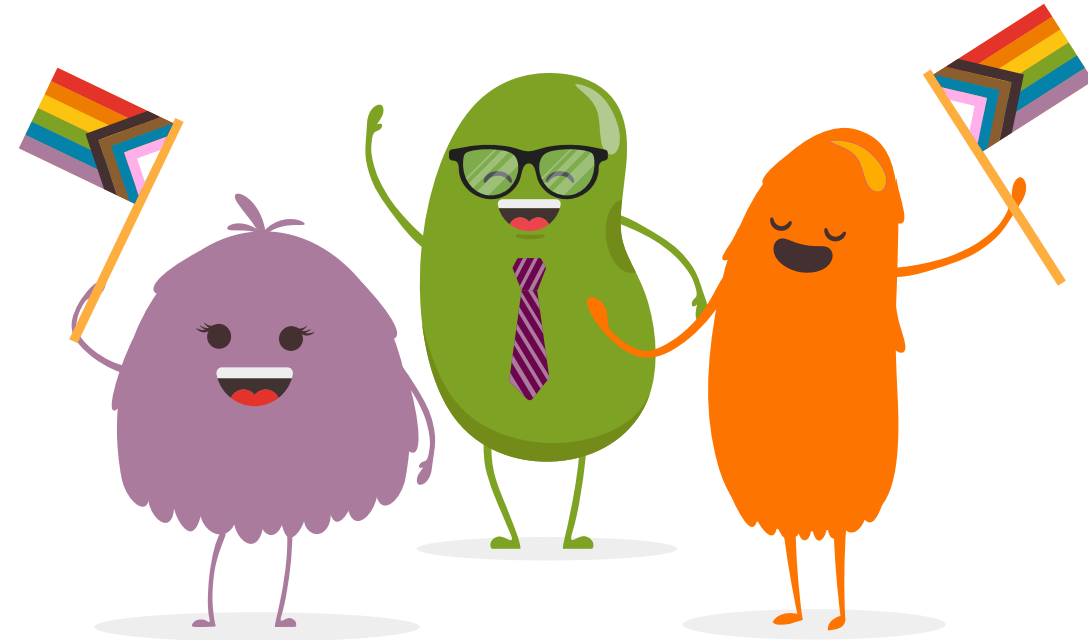
Τα Ενεργά δίκτυα προσφέρουν την αίσθηση του ανήκειν, δημιουργώντας έναν ασφαλή και υποστηρικτικό χώρο όπου οι εργαζόμενοι που μοιράζονται μια κοινή αίσθηση ταυτότητας να συζητούν ανοιχτά τις εμπειρίες τους, τους προβληματισμούς τους και τις προοπτικές τους. Επίσης, προωθούν την αύξηση της επίγνωσης με διάφορα μέσα, όπως η δημιουργία ετήσιου ημερολογίου, για να υποστηρίξουν ημερομηνίες κλειδιά και εορτασμούς των αντίστοιχων κοινοτήτων τους.

Ανάλογα με τον οργανισμό, τα ενεργά δίκτυα μπορεί να κάνουν και τα παρακάτω:

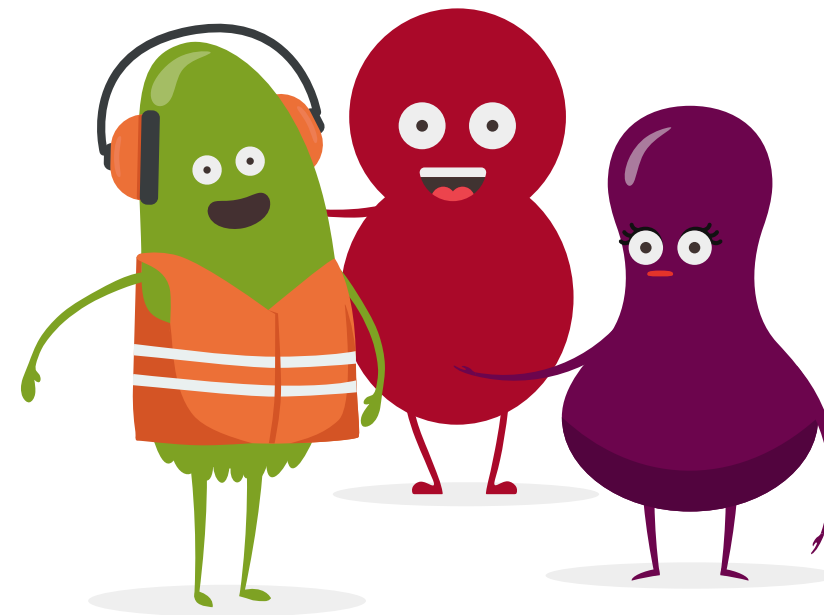
- Να προσφέρουν τη δυνατότητα έκφρασης των φωνών που υποεκπροσωπούνται.
- Να λειτουργούν ως σύνδεσμος με τις εξωτερικές κοινότητες.
- Να υποστηρίζουν την ανάπτυξη καριέρας του μειονοτικού πληθυσμού.
- Να παρέχουν στα μέλη ευκαιρίες πρόσβασης σε ηγετικές θέσεις.
- Να συνεργάζονται με υπεύθυνους προσλήψεων για αξιοποίηση διαφοροποιημένου ταλέντου.
- Να συνεισφέρουν σε προϊόντα και υπηρεσίες.



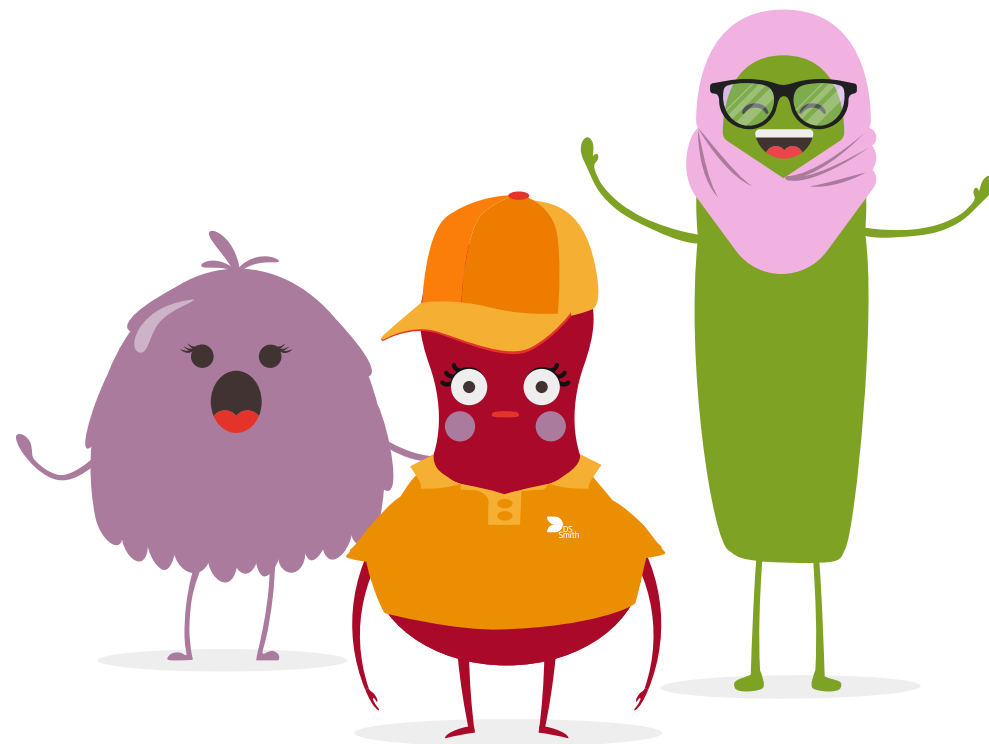
# Έχουμε τέσσερα Ενεργά δίκτυα



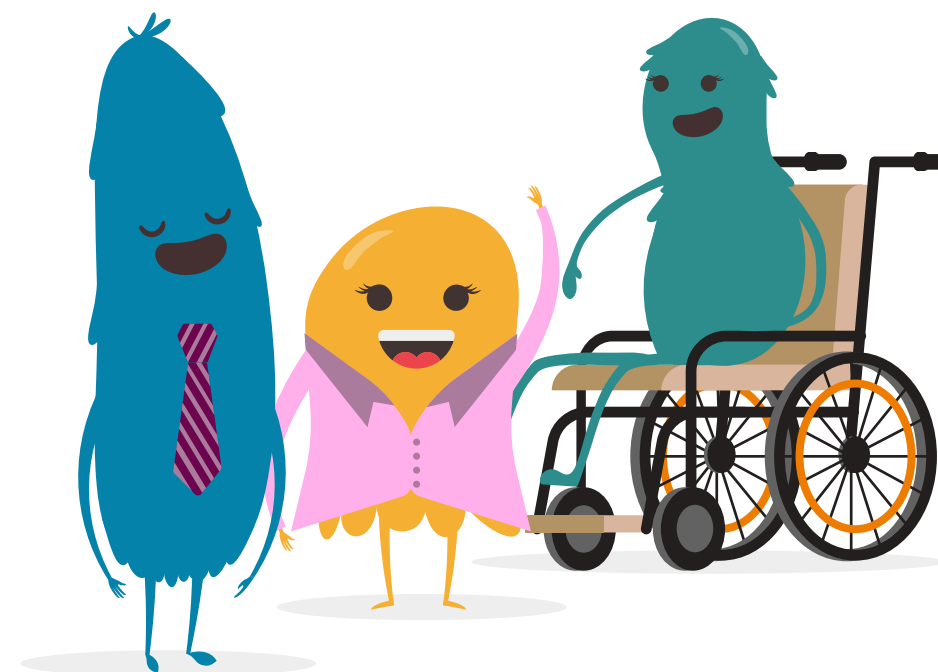
LGBTQ+ και Σύμμαχοι



Διαφορετικότητα ως προς το φύλο



Πολιτισμός και εθνική ποικιλομορφία



Αναπηρία και Σύμμαχοι

Ποιος είναι ο ρόλος σας στην υποστήριξη των δικτύων αυτών;

- Μπορείτε να συμμετάσχετε σε ένα δίκτυο, είτε ως μέλος της κοινότητας είτε ως σύμμαχος, είτε να υποστηρίξετε τα μέλη της ομάδας σας που μπορεί να θέλουν να συμμετάσχουν.
- Σε ανάλογες περιστάσεις, η υποστήριξη και η ενθάρρυνση μπορεί να είναι καθοριστικής σημασίας, ώστε το μέλος της ομάδας σας να επιλέξει σωστά τον τρόπο συμμετοχής του σε ένα Ενεργό δίκτυο.



# 04

Συμπεριληπτική  
γλώσσα:



# Συμπεριληπτική γλώσσα:

---

Οι προϊστάμενοι που χρησιμοποιούν συμπεριληπτική γλώσσα δημιουργούν ένα περιβάλλον ομάδας όπου οι άνθρωποι νιώθουν ότι χαίρουν σεβασμού, ότι εκτιμάται η αξία τους και ότι μπορούν να διαπρέψουν.

## Τι είναι η συμπεριληπτική γλώσσα;

Η συμπεριληπτική γλώσσα σέβεται και συμπεριλαμβάνει όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από την καταγωγή, το παρελθόν ή την ταυτότητά τους, και αποφεύγει όρους που μπορεί να αποκλείουν ή να προσβάλλουν.

## Πώς είναι η συμπεριληπτική γλώσσα στην πράξη;

Αποφεύγει τις προκαταλήψεις, τις καθημερινές διατυπώσεις ή εκφράσεις που κάνουν διακρίσεις εναντίον ομάδων ανθρώπων με βάση οποιαδήποτε διαφορά ταυτότητας (π.χ. φυλή, κοινωνικό φύλο, ηλικία ή κοινωνική τάξη). Αναγνωρίζει τη διαφορετικότητα, εκφράζει σεβασμό προς όλους τους ανθρώπους και προωθεί τις ισότιμες ευκαιρίες.

## Κι αν κάνω κάτι λάθος;

Αν καταβάλλετε προσπάθεια να χρησιμοποιείτε συμπεριληπτική γλώσσα και να εφαρμόζετε συμπεριληπτικές πρακτικές, τότε δεν πειράζει αν κάνετε λάθη. Αν συμβεί κάτι τέτοιο, ζητήστε συγγνώμη και κάντε μια συνειδητή προσπάθεια να τα καταφέρετε καλύτερα την επόμενη φορά.

## Κι αν δω κάποιον άλλο άτομο να κάνει κάτι λάθος;

Κάντε μια ευγενική επισήμανση, υποδεικνύοντας πώς θα μπορούσε να εκφραστεί με πιο συμπεριληπτικό τρόπο. Αυτό είναι ιδιαίτερα υποστηρικτικό για ανθρώπους που ίσως να μη νιώθουν ότι έχουν την εξουσία ή την πυγμή να διορθώσουν κάποιον άλλο (π.χ. για κάποιον πιο χαμηλά στην ιεραρχία ή νέο στον οργανισμό).

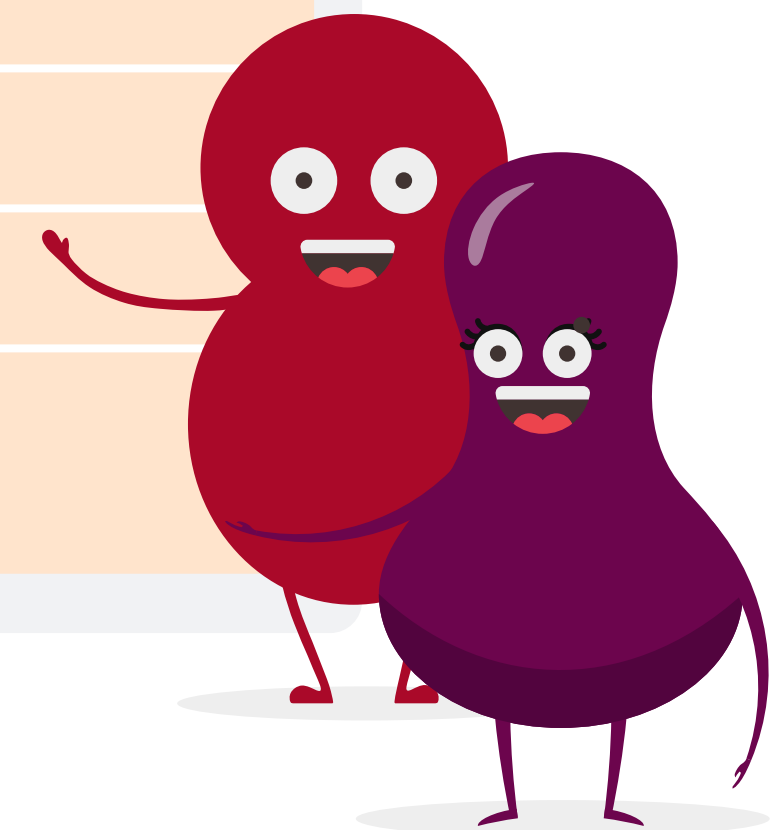
# Συμπεριληπτική γλώσσα: Φύλο

Η έμφυλη γλώσσα μπορεί να ενισχύσει τα στερεότυπα. Πρέπει να χρησιμοποιείται συμπεριληπτική γλώσσα, για να αναγνωρίζονται και να συμπεριλαμβάνονται όλοι, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου τους. Η συμπεριληπτική ως προς το κοινωνικό φύλο γλώσσα δεν αποκλείει ούτε υποθέτει την ταυτότητα φύλου ενός ατόμου. Πρόκειται για κάτι σημαντικό, γιατί δημιουργεί ένα πιο φιλόξενο, σεβαστικό περιβάλλον για άτομα όλων των ταυτοτήτων και εκφράσεων φύλου.

Να χρησιμοποιείτε ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα το μέγιστο δυνατόν, καθώς με αυτόν τον τρόπο, η επικοινωνία καθίσταται πιο συμπεριληπτική για όλους.



Μη συμπεριληπτικό	Πιο συμπεριληπτικό
Επάνδρωση	Πόροι
Chairman	Chair, Chairperson
Businessman, Business Women	Στέλεχος Επιχείρησης
Mailman	Ταχυδρόμος ή Currier
Guys, Ladies and Gentlemen, Κυρίες και κύριοι	Ομάδα, Συνάδελφοι
Και τα δύο φύλα	Όλα τα φύλα
Μητέρα, πατέρας	Γονείς, Κηδεμόνες
Φιλενάδα, το κορίτσι/αγόρι σου, ο/η σύζυγος	Σύντροφος, έτερον ήμισυ



# Συμπεριληπτική γλώσσα: Φυλή και εθνότητα



Θα πρέπει να κατανοήσετε τη διαφορά ανάμεσα στη φυλή, την εθνότητα και την εθνικότητα:

- **Η φυλή** αναφέρεται στα φυσικά χαρακτηριστικά και τις ορατές διαφορές, όπως το χρώμα της επιδερμίδας, το χρώμα των ματιών και ο τύπος των μαλλιών.
- **Η εθνότητα** αναφέρεται στην πολιτισμική, τη γλωσσική και τη θρησκευτική ταυτότητα.
- **Η εθνικότητα** είναι η νομική έννοια του ανήκειν σε μια συγκεκριμένη χώρα ή έθνος.

Να αναφέρεστε στη φυλή και στην εθνικότητα μόνο εφόσον είναι σχετικό με τις πληροφορίες που μεταδίδονται.

Να θυμάστε ότι όλοι έχουν παράγοντες ταυτότητας όπως είναι η φυλή, το χρώμα, η εθνότητα και η εθνικότητα. Αποφεύγετε τη γενίκευση των εθνοτικών ομάδων, καθώς υπάρχει σημαντική εγγενής διαφοροποίηση σε όλες τις εθνοτικές ομάδες (π.χ. δεν είναι ορθή η δήλωση ότι «όλοι οι Ασιάτες είναι έτσι κι έτσι» ή «οι λευκοί είναι πάντα εκείνο και το άλλο»).

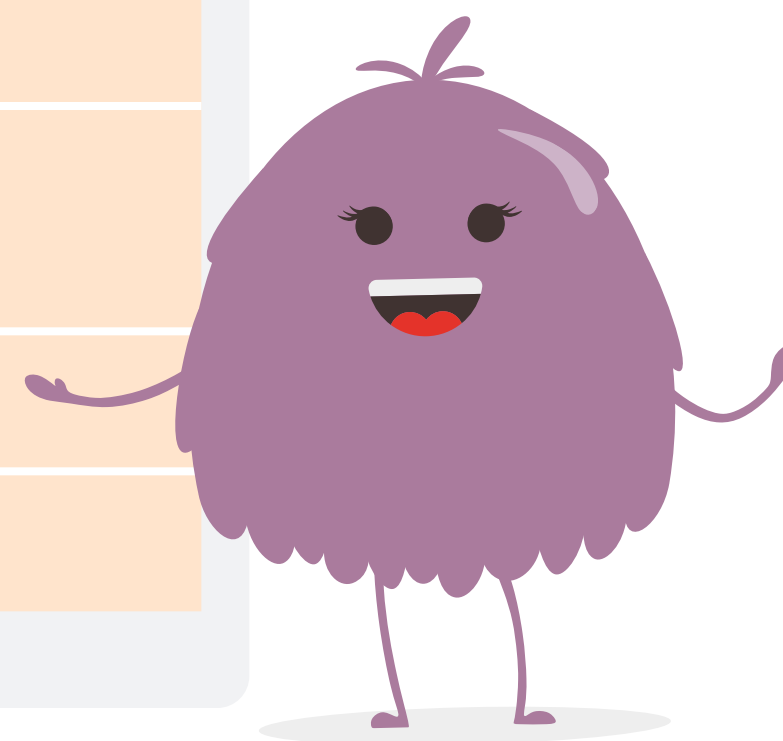
Επίσης, προσπαθήστε να χρησιμοποιείτε ξεκάθαρες διατυπώσεις όταν αναφέρεστε στην καταγωγή ή την κληρονομιά ενός ατόμου ή μιας ομάδας. Για παράδειγμα, αν αναφέρεστε μόνο σε Ασιάτες, αποφύγετε να χρησιμοποιείτε ευρείς όρους όπως «μαύροι, Ασιάτες και εθνοτικές μειονότητες». Ή, να αποφεύγετε να χρησιμοποιείτε τον όρο «Αφροαμερικανός», αν αναφέρεστε σε μαύρο άτομο το οποίο δεν είναι Αμερικανός.

# Συμπεριληπτική γλώσσα: Φυλή και εθνότητα

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει συμπεριληπτικούς τρόπους να περιγραφεί η εθνοτική και φυλετική καταγωγή ενός ατόμου. Να θυμάστε, τα άτομα μπορούν να επιλέξουν πώς αυτοπροσδιορίζονται, επομένως, αν προτιμούν έναν συγκεκριμένο όρο από έναν άλλον,

προσπαθήστε να σεβαστείτε την επιλογή τους.

Μη συμπεριληπτικό	Πιο συμπεριληπτικό
The blacks, The Asians, οι Έλληνες	Έγχρωμοι Άνθρωποι, Άνθρωποι από Ασία
Coloured people, Τσιγγάνοι, Γύφτοι	People of Colour, Ρομά
Mixed race, mixed	Dual heritage/bi-racial
Καυκάσιοι, οι Λευκοί	Τα λευκά άτομα



## Μια παρατήρηση για το κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο

Αναφέρεται στην κοινωνική τάξη και την οικονομική κατάσταση ενός ατόμου ή μιας ομάδας. Συχνά μετριέται ως ένας συνδυασμός εκπαίδευσης, εισοδήματος και επαγγέλματος.

Όλοι έχουμε ένα κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο, το οποίο αντικατοπτρίζει διάφορους κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες, συχνά εκτός ελέγχου, που περιλαμβάνουν την οικογένεια ενός ατόμου ή το καθεστώς κληρονομιάς του, και πού γεννήθηκαν και μεγάλωσαν. Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να επηρεάσουν την πρόσβαση στην εκπαίδευση, στη χρηματοδότηση και άλλες ευκαιρίες, που επιδρούν στην ποιότητα ζωής, στην καριέρα και στα επιτεύγματα ενός ατόμου.

Η φυλή, η εθνότητα και το κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο συχνά διασταυρώνονται και επικαλύπτονται, λόγω των συστημικών διακρίσεων εναντίον των έγχρωμων ατόμων που στιγμάτισαν την ιστορία και συνεχίζονται σε πολλές χώρες μέχρι σήμερα. Ωστόσο, κάθε μία από αυτές τις κατηγορίες ταυτότητας είναι ξεχωριστή, επομένως, προσπαθήστε να μην υποθέτετε το κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο ενός ατόμου, με βάση τη φυλή ή την εθνότητά τους.



# Συμπεριληπτική γλώσσα: Αναπηρία

---

Ως αναπηρία ορίζεται ως οποιαδήποτε σωματική ή διανοητική κατάσταση ενός ατόμου που περιορίζει σημαντικά την ικανότητά του να κάνει συνήθεις καθημερινές δραστηριότητες. Αυτός ο ευρύς ορισμός περικλείει έναν μεγάλο εύρος συνθηκών, όπως οι κινητικές δυσκολίες, οι χρόνιες αρρώστιες, οι μαθησιακές δυσκολίες, τα προβλήματα διανοητικής υγείας, και άλλα. Τα άτομα με τα οποία εργαζόμαστε μαζί μπορεί να βιώνουν αναπηρίες που δεν φαίνονται αμέσως. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι με αναπηρίες επιλέγουν να αυτοπροσδιοριστούν αποτελεί προσωπική επιλογή και θα πρέπει πάντα να γίνεται σεβαστό.

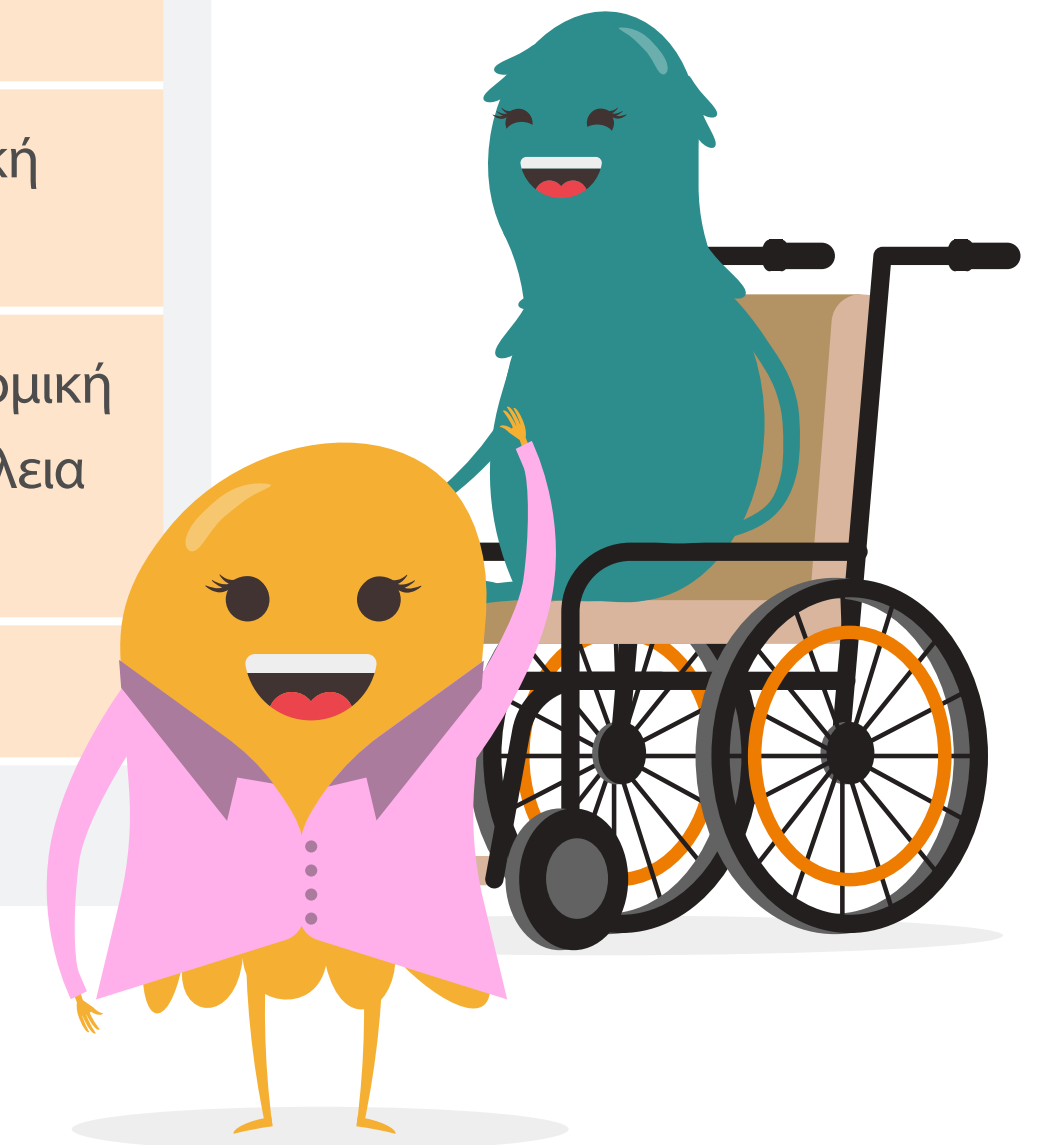
- Οι άνθρωποι δεν πρέπει να περιορίζονται ως αποτέλεσμα της αναπηρίας/της κατάστασής τους, ούτε θα έπρεπε να αντιμετωπίζονται ως θύματα, λόγω της κατάστασης της υγείας τους. Να χρησιμοποιείτε γλώσσα που σέβεται τα ανάπηρα άτομα ως ενεργά άτομα που έχουν έλεγχο στη ζωή τους.
- Αποφεύγετε να κάνετε ερωτήσεις όπως «τι σας συμβαίνει;/τι αναπηρία έχετε;/τι σας συνέβη;».
- Αν θέλετε να μάθετε περισσότερα, για ζητήματα προσβασιμότητας, πρώτα να ζητήσετε άδεια, «θα ήθελα να μάθω περισσότερα, αν νιώθετε άνετα να μοιραστείτε πληροφορίες, ώστε να μπορώ να φροντίζω ζητήματα προσβασιμότητας».



# Συμπεριληπτική γλώσσα: Αναπηρία



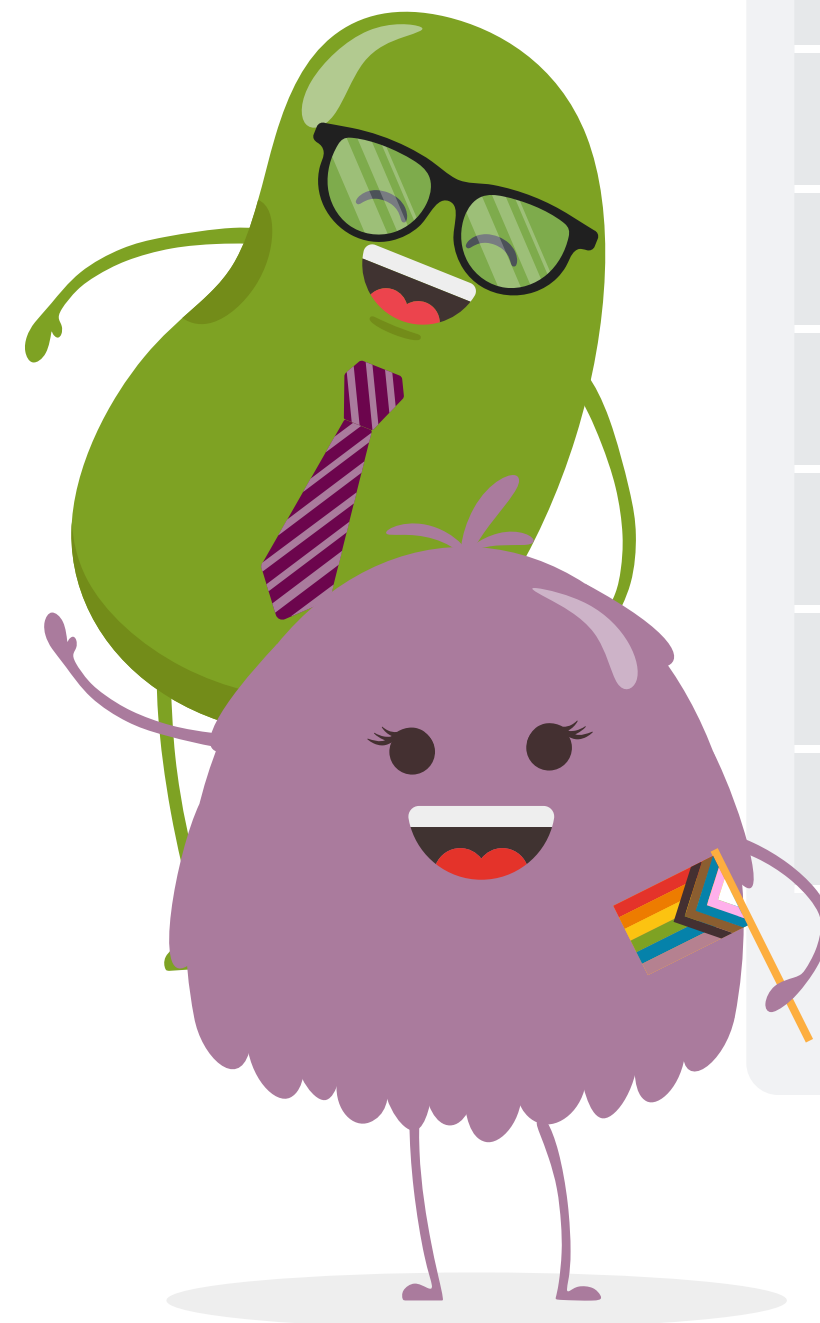
Μη συμπεριληπτικό	Πιο συμπεριληπτικό
«οι ανάπηροι», «οι σακάτηδες»	«Άτομα με αναπηρίες» ή «άνθρωποι με αναπηρίες» (ό,τι προτιμάει το άτομο)
υποφέρει από, ταλαιπωρείται από, έχει πέσει θύμα	[ονομασία της πάθησης ή αναπηρίας]
περιορίζεται σε αναπηρικό, καθηλωμένος σε αναπηρικό	χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο
κουφός και μουγγός	κωφό άτομο, βαρήκοο άτομο που χρησιμοποιεί τη νοηματική γλώσσα
«οι τυφλοί»	άτομα με οπτική αναπηρία, άτομα με τύφλωση, άτομα με νομική τύφλωση, άτομα με μειωμένη όραση, άτομα με μερική απώλεια όρασης
Ειδικές ανάγκες	Ανάγκες πρόσβασης



# Συμπεριληπτική γλώσσα: LGBTQ+

Η συμπεριληπτική γλώσσα ΛΟΑΤΚΙ+ (LGBTQ+) είναι όταν χρησιμοποιούμε λέξεις με τρόπους που σέβονται πώς τα άτομα περιγράφουν τα σώματά τους, τα κοινωνικά φύλα τους και τις σχέσεις τους.

- Να προσέχετε να μην κάνετε υποθέσεις για τις προσωπικές συνθήκες κάποιου ατόμου και να αποφεύγετε να προσπαθείτε να μαντεύετε ή να βάζετε ετικέτες για την ταυτότητα φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό των ατόμων.
- Για παράδειγμα, να μη χρησιμοποιείτε ορολογία που υποθέτει ότι όλοι έχουν σύντροφο του αντίθετου φύλου.



Μη συμπεριληπτικό	Πιο συμπεριληπτικό
Ο άντρας σας, η γυναίκα σας	Σύζυγος ή σύντροφος
Ομοφυλόφιλος	Γκέι, λεσβία, μπάι
Στρέιτ	Ετερόφυλος
Transgender, Τρανς	Transgender, Τρανς
Ποιες αντωνυμίες προτιμάτε;	Ποιες αντωνυμίες χρησιμοποιείτε;
Σεξουαλική προτίμηση	Σεξουαλικός προσανατολισμός
Άδεια μητρότητας/πατρότητας	Γονική άδεια



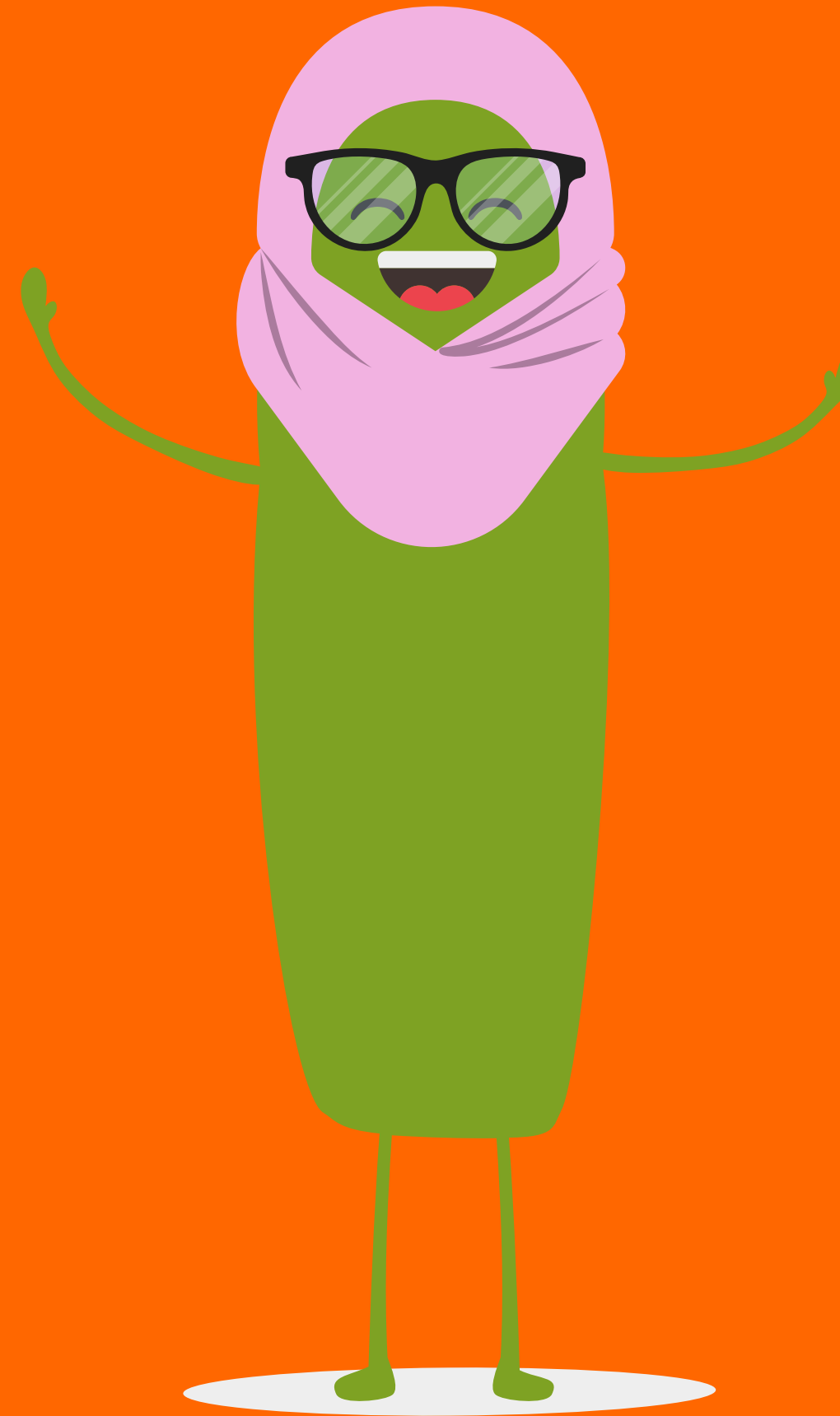
# Συμπεριληπτική γλώσσα: LGBTQ+

## Αντωνυμίες

Οι αντωνυμίες είναι λέξεις που χρησιμοποιούμε στην καθημερινή γλώσσα, για να αναφερθούμε στους εαυτούς μας ή στους άλλους. «Εγώ», «εμένα», «η/αυτή», «ο/αυτός» και «το» είναι κάποια παραδείγματα αντωνυμιών. Πάντα να χρησιμοποιείτε τις σωστές αντωνυμίες και τη σωστή προσφώνηση για τους συναδέλφους σας, μόλις ενημερωθείτε σχετικά.

- Η σωστή χρήση των αντωνυμιών είναι κρίσιμη, αν θέλετε να βοηθήσετε όλα τα άτομα να νιώσουν ότι είναι ευπρόσδεκτα και ότι συμπεριλαμβάνονται. Στα αγγλικά, μπορείτε επίσης να χρησιμοποιείτε τις ουδέτερες ως προς το φύλο αντωνυμίες they/them, και στα ελληνικά ουδέτερη γλώσσα, για να αναφερθείτε σε κάποιο άτομο με το οποίο δεν έχετε έρθει ακόμα σε επαφή ή απλώς, αναφερθείτε στο άτομο αυτό με το όνομά του. Για παράδειγμα «Διάβασα την πρόταση του Robin τις προάλλες. Έκανε πολύ καλή δουλειά».
- Μπορείτε να αποτελέσετε πρότυπο συμπεριληπτικής ηγεσίας, γνωστοποιώντας τις αντωνυμίες σας όταν συστήνεστε ή/και να τις συμπεριλαμβάνετε στην υπογραφή του email σας.

- Αν δεν γνωρίζετε με σιγουριά ποιες είναι οι αντωνυμίες των συναδέλφων, ρωτήστε ή ακούστε ποιες αντωνυμίες χρησιμοποιούν. Ωστόσο, να σέβεστε την ιδιωτικότητα των ατόμων και να τα αφήνετε να μοιράζονται προσωπικές πληροφορίες μόνο όταν νιώθουν άνετα.
- Αν κάνετε λάθος και χρησιμοποιήσετε τις λάθος αντωνυμίες, να διορθώσετε άμεσα τον εαυτό σας και να χρησιμοποιήσετε τη σωστή αντωνυμία στην ίδια συνομιλία, κάτι που θα σας βοηθήσει να τη θυμάστε. Αποφύγετε τις υπερβολικές συγνώμες, γιατί έτσι, ασκείται πίεση στο άλλο άτομο να σας παρηγορήσει. Ευχαριστήστε το άτομο που σας διόρθωσε, αναλάβετε την ευθύνη σας, διορθώστε τον εαυτό σας και συνεχίστε να προσπαθείτε.



# 05

## Συμπεριληπτική διοίκηση

# Συμπεριληπτική διοίκηση

Συμπεριληπτική διοίκηση σημαίνει ηγεσία με τρόπο που υποστηρίζει και καλωσορίζει τις συνεισφορές όλων στην ομάδα, και σέβεται τις ταυτότητες, τις καταγωγές και τις προσωπικές συνθήκες.

Οι συμπεριληπτικοί προϊστάμενοι είναι κρίσιμοι στη θεμελίωση της ψυχολογικής ασφάλειας. Η ψυχολογική ασφάλεια είναι το συναίσθημα ότι μπορείτε να μοιραστείτε τις σκέψεις, τις γνώμες και τις ιδέες σας ελεύθερα, χωρίς φόβο αρνητικών συνεπειών.





# Κάντε τις συναντήσεις σας συμπεριληπτικές

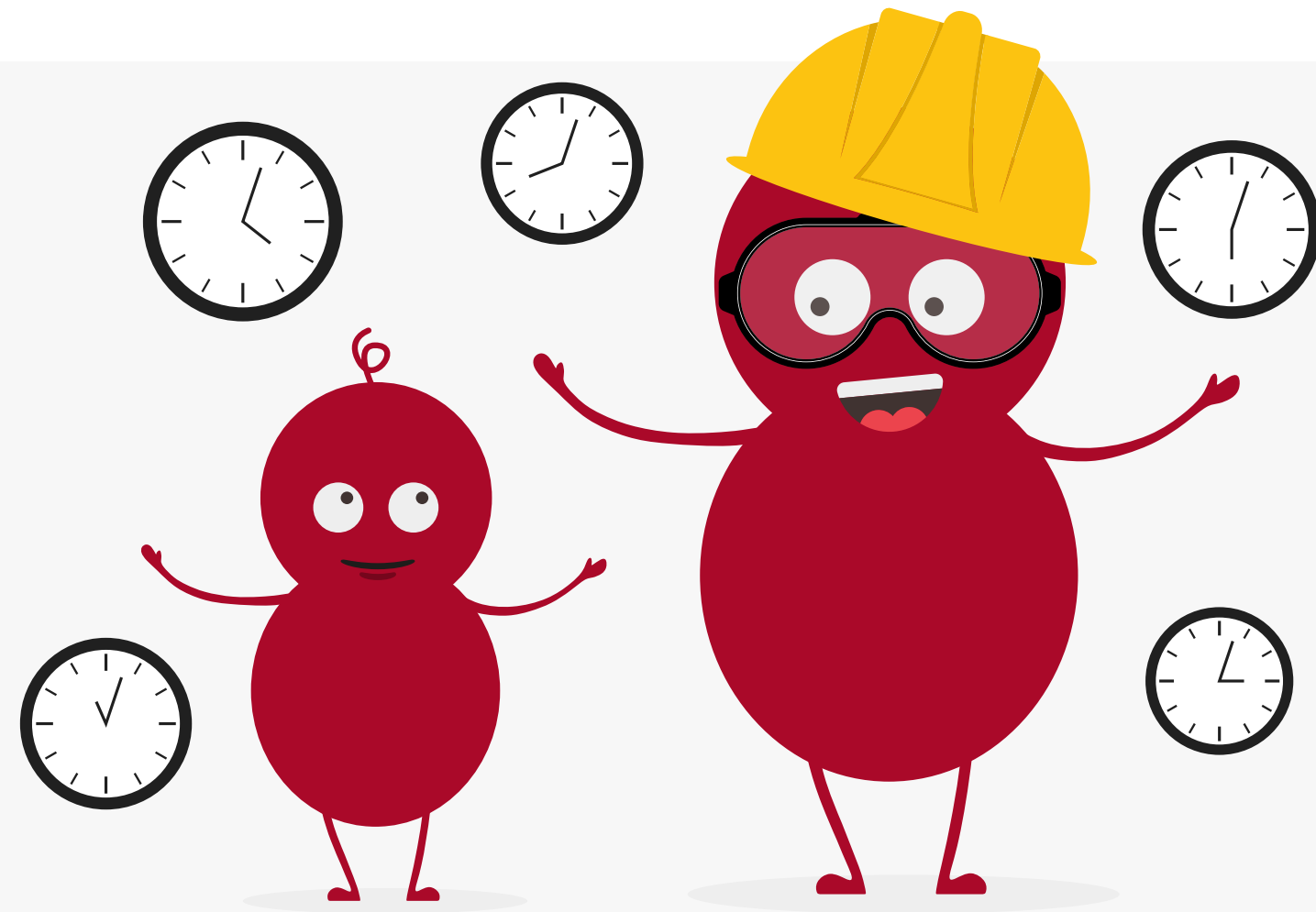
## Συμβουλές για συμπεριληπτικές συναντήσεις

- Όταν είναι δυνατόν, να κοινοποιείτε πληροφορίες πριν από τη συνάντηση (π.χ. το θέμα, το πρόγραμμα, τα επιθυμητά αποτελέσματα και τυχόν σημαντικές ερωτήσεις). Με αυτόν τον τρόπο, τα άτομα μπορούν να προετοιμαστούν, ώστε να εκφράσουν πιο άνετα τις σκέψεις τους.
- Κάντε όλα τα άτομα να νιώσουν ευπρόσδεκτα, από την αρχή. Ένας τρόπος να το κάνετε αυτό είναι να ξεκινήσετε τη συνάντηση, λέγοντας «Ας συμφωνήσουμε ότι οι νέες ιδέες είναι καλοδεχούμενες και ότι τυχόν διαφωνίες θα εκφράζονται με σεβασμό».
- Δώστε σε όλα τα άτομα την ευκαιρία να μιλήσουν. Ένας τρόπος να γίνει αυτό είναι ρωτήσετε όλα τα άτομα που συμμετέχουν σε μία συνάντηση αν έχουν κάτι να προσθέσουν.
- Προσπαθήστε να δημιουργήσετε μια ατμόσφαιρα όπου τα άτομα ξέρουν ότι μπορούν (και ότι θα έπρεπε) να διαφωνούν με εσάς ως μάνατζερ, και ότι η διαφωνία και ο διάλογος μας επιτρέπουν να λάβουμε καλύτερες αποφάσεις. Για παράδειγμα, μπορείτε να πείτε «Πείτε μου γιατί κάνω λάθος».
- Να λαμβάνετε υπόψη τις ζώνες ώρες και τις ατομικές υποχρεώσεις (π.χ. φροντίδα άλλου ατόμου). Αν κάποιο άτομο δεν έχει τη δυνατότητα να συμμετάσχει, ενημερώστε το, ώστε να έχει τη δυνατότητα να συνεισφέρει.
- Τα άτομα μαθαίνουν και απορροφούν πληροφορίες διαφορετικούς τρόπους. Προσπαθήστε να το λάβετε αυτό υπόψη, κατά τη δημιουργία των προγραμμάτων και του περιεχομένου, για συναντήσεις, εκπαιδεύσεις και εργαστήρια.

Στις συμπεριληπτικές συναντήσεις, τα άτομα με τα οποία εργάζεστε μαζί νιώθουν ότι έχουν φωνή, ότι χαίρουν σεβασμού και ότι η ομάδα επωφελείται από έναν πλούτο ιδεών.



# Κάντε τις συναντήσεις σας συμπεριληπτικές

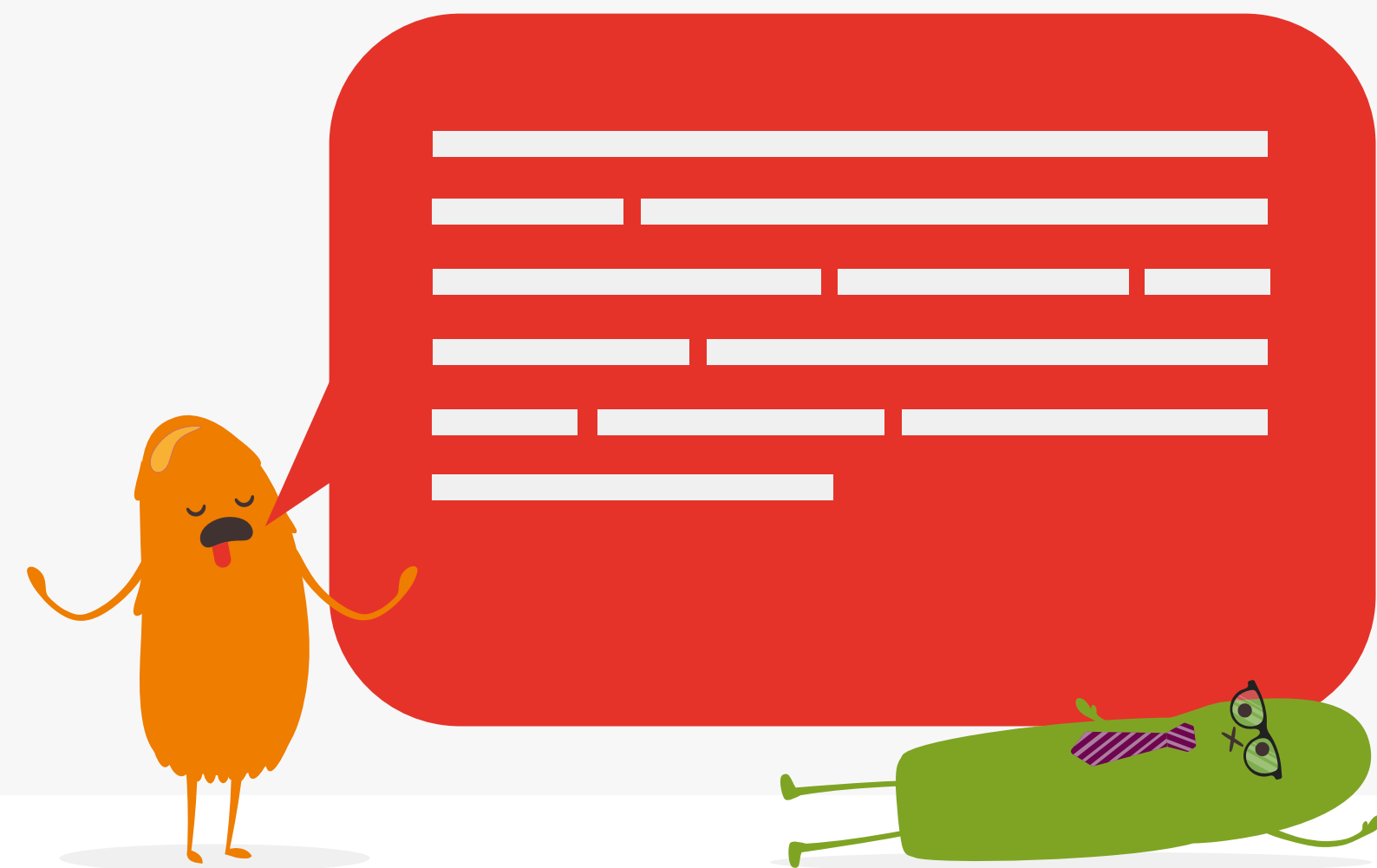


## Λάβετε υπόψη τα προγράμματα όλων

- Αν γίνεται, προσπαθήστε να διαφοροποιείτε τις ώρες των συναντήσεών σας, ώστε να είναι για όλους βολικές, τουλάχιστον για κάποιο τμήμα της διάρκειας.

## Να επιλέγετε προσεκτικά τα λόγια σας

- Να θυμάστε ότι ως μάνατζερ, τα λόγια σας έχουν μεγάλη σημασία. Να χρησιμοποιείτε συμπεριληπτική γλώσσα, ώστε όλα τα άτομα να νιώθουν ότι είναι ευπρόσδεκτα και ότι συμπεριλαμβάνονται. Δείτε την ενότητα **Συμπεριληπτική γλώσσα** του παρόντος οδηγού.

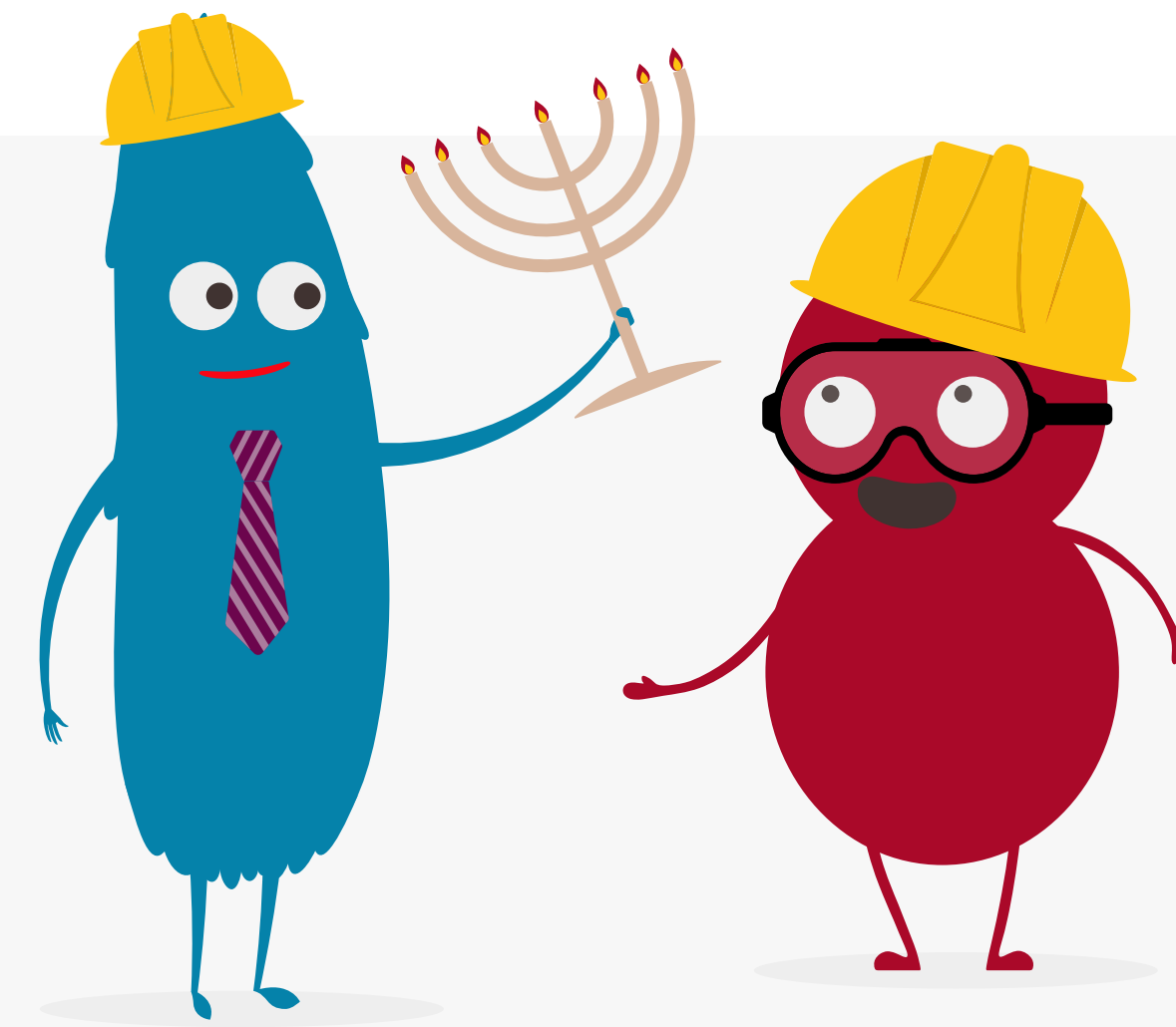
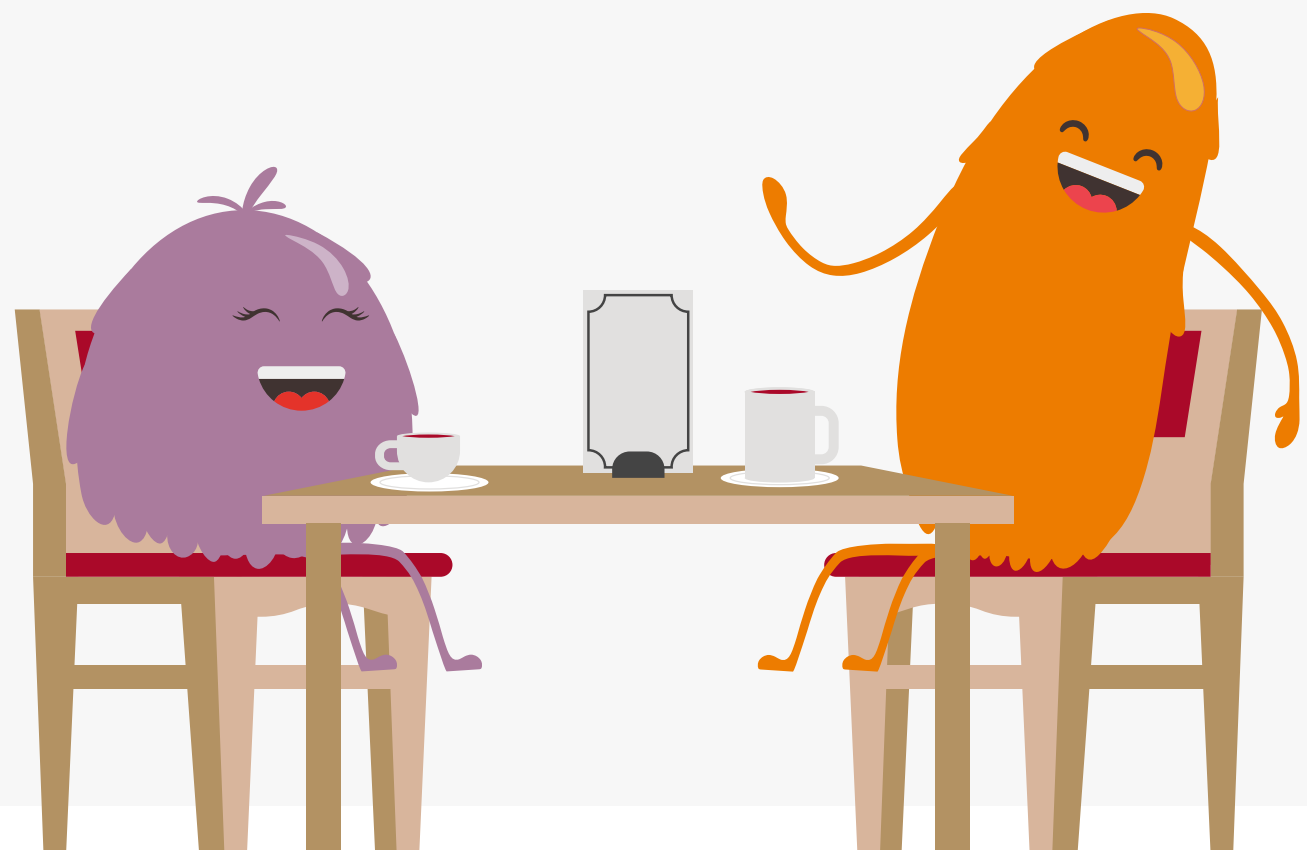


# Κάντε τις συναντήσεις σας συμπεριληπτικές

## Να δείχνετε περιέργεια και να ακούτε

Να διοργανώνετε συνομιλίες για καφέ και ανεπίσημες συναντήσεις τους συναδέλφους σας.

- Να δείχνετε ενδιαφέρον για τις εμπειρίες που βιώνουν μέσα και έξω από το γραφείο.
- Και όλα αυτά, να τα κάνετε με σεβασμό για τα προγράμματα, την ιδιωτικότητα και τον φόρτο εργασίας των άλλων. Αν κάποιο άτομο δεν έχει τη δυνατότητα συνάντησης για ανεπίσημες συνομιλίες, μην το παίρνετε προσωπικά.



## Γιορτάστε με τους συναδέλφους

Δεν γιορτάζουν όλα τα άτομα τα Χριστούγεννα και το Πάσχα. Μπορεί να είναι δύσκολο να γιορτάζετε κάθε γιορτή, αλλά συνιστάται να αναγνωρίζετε τις ημέρες που έχουν σημασία για τα μέλη της ομάδας σας.

Μην παραλείπετε να μοιράζεστε τον μόχθο που απαιτεί η ενημέρωση, η διοργάνωση και η πραγματοποίηση εκδηλώσεων για γιορτές ή σημαντικά γεγονότα για την ομάδα σας.

# Κάντε τις συναντήσεις σας συμπεριληπτικές

## Οι δραστηριότητες δεσίματος ομάδας να είναι συμπεριληπτικές

Φροντίστε ώστε το πρόγραμμα κοινωνικών εκδηλώσεων να είναι προσβάσιμο, συνδυάζοντας διαφορετικές δραστηριότητες.

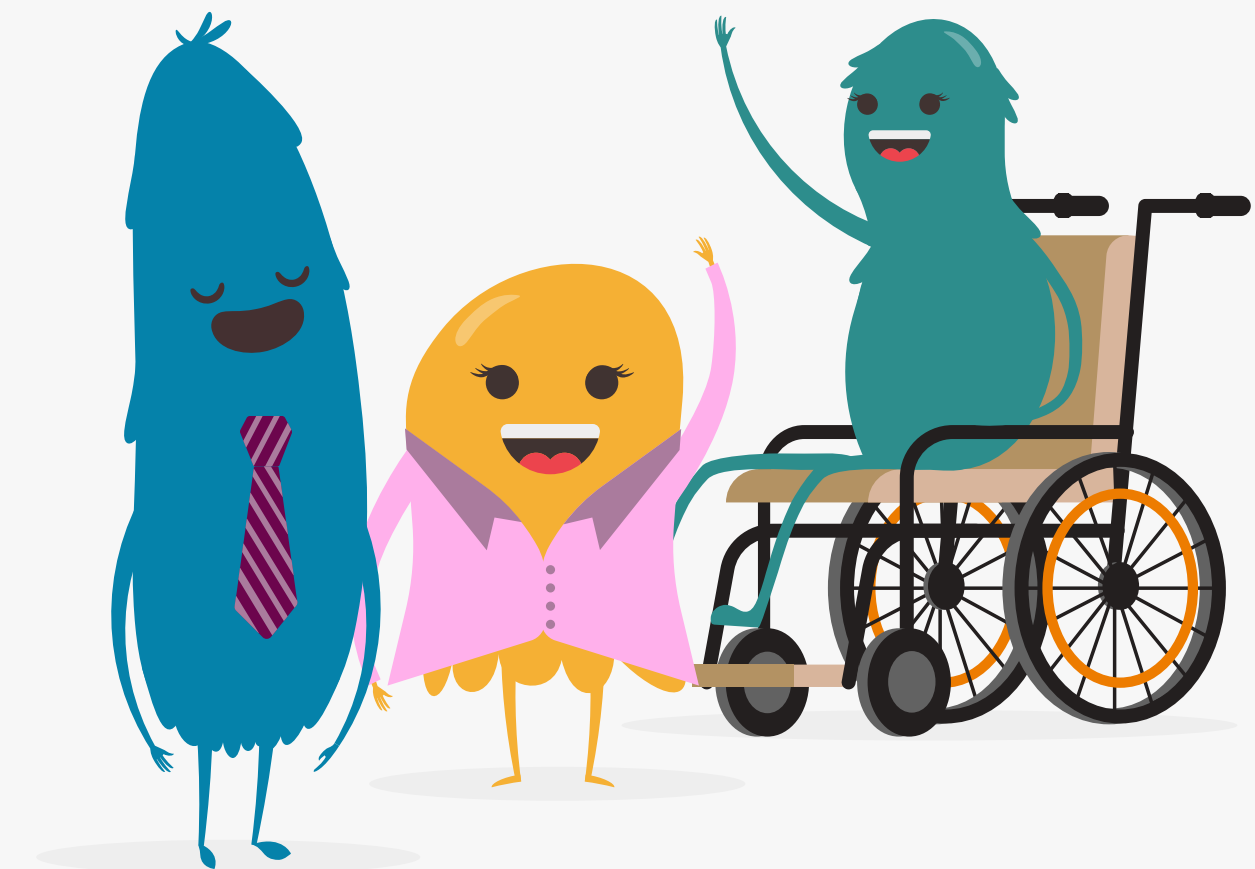
- Αν πρόκειται να γευματίσετε έξω, ελέγξτε ότι ικανοποιούνται οι διατροφικές ανάγκες και οι προτιμήσεις όλων.

- Αν πάντα διοργανώνετε βραδινές συναντήσεις της ομάδας για ποτό στο μπαρ, κάποια άτομα ενδέχεται να μην μπορούν να συμμετέχουν. Αυτό, μπορεί να περιλαμβάνει άτομα που είναι φροντιστές, γονείς, άτομα σε απομακρυσμένη εργασία και άτομα που δεν πίνουν αλκοόλ. Να επιλέγετε διαφορετικές ώρες και τύπους εκδηλώσεων και επίσης, συνιστάται να διοργανώνετε και εκδηλώσεις κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας, όπως απογευματινά διασκέδαση για καφέ και τσάι.



## Να ενθαρρύνετε τη συμμετοχή στα Ενεργά δίκτυα

**Τα Ενεργά δίκτυα** προσφέρουν στα μέλη τους τη δυνατότητα να συζητούν τις εμπειρίες, τους προβληματισμούς και τις προοπτικές τους.



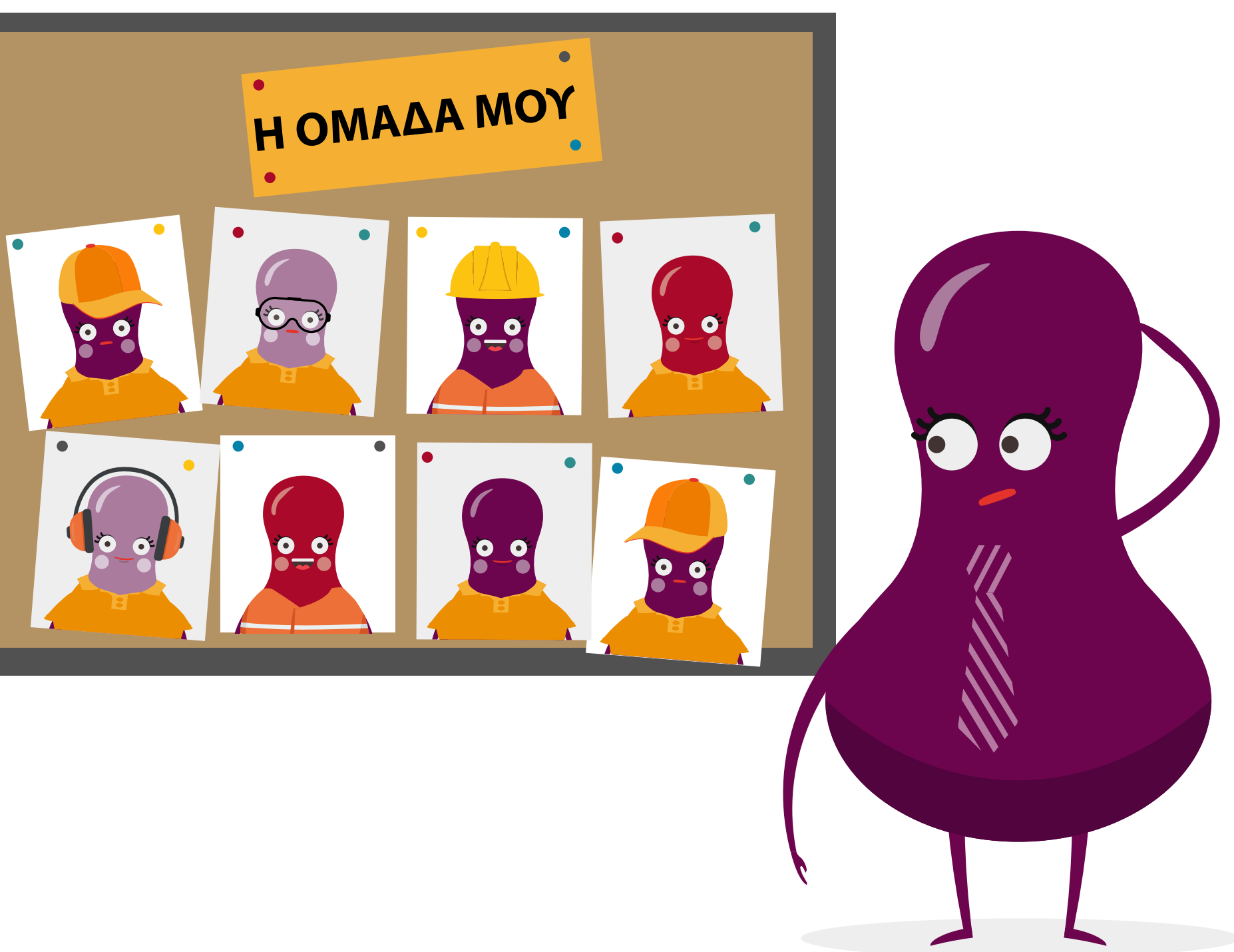




# 06

Πώς μπορώ να  
προσλάβω μια πιο  
διαφοροποιημένη  
ομάδα;

# Πώς μπορώ να προσλάβω μια πιο διαφοροποιημένη ομάδα;

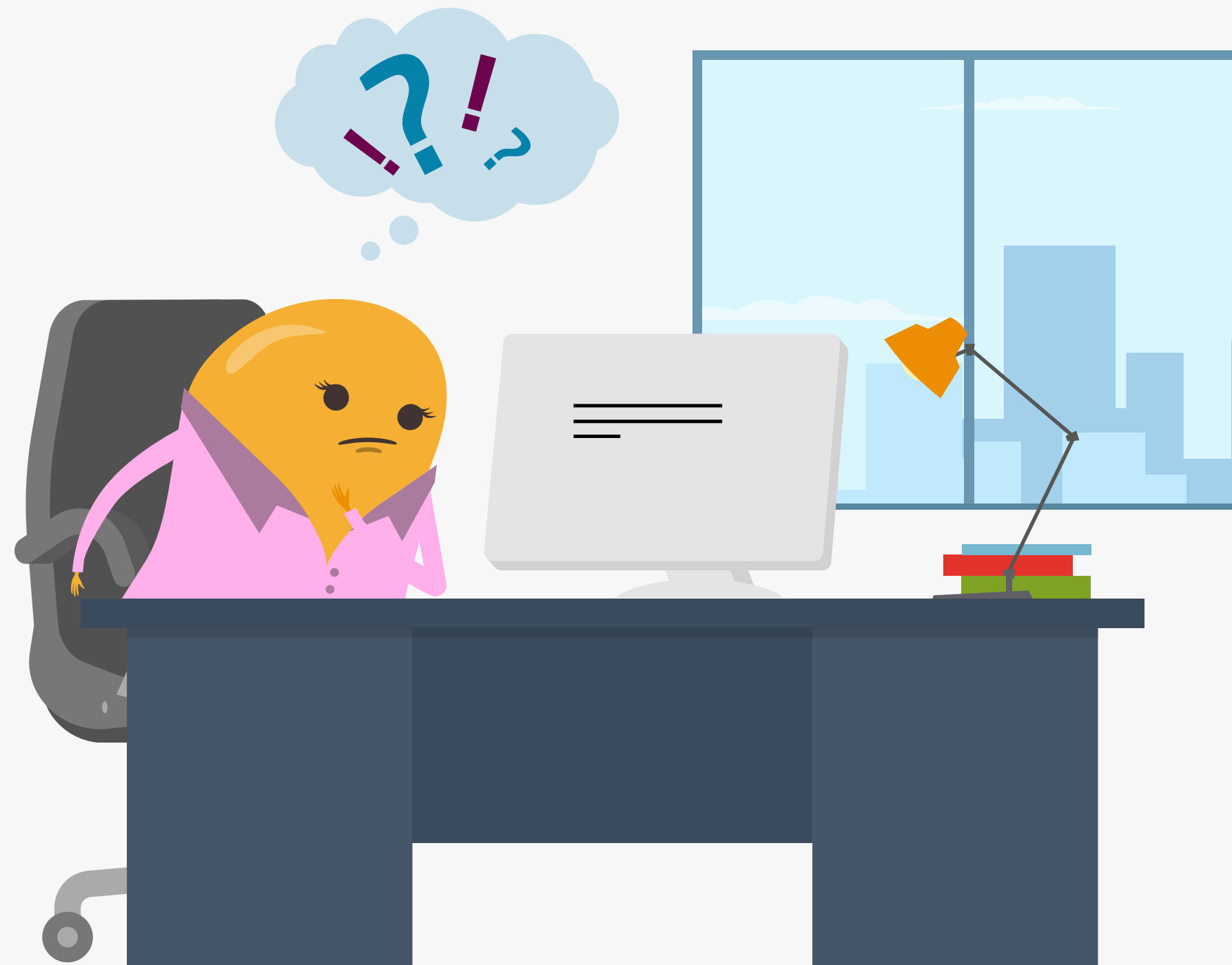


Θέλουμε η DS Smith να αποτελεί έναν διαφοροποιημένο και συμπεριληπτικό χώρο εργασίας, που αντικατοπτρίζει τις κοινότητες τις οποίες υπηρετούμε και εντός των οποίων λειτουργούμε.

Οι μάνατζερ διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στις διαδικασίες συμπεριληπτικών προσλήψεων, διασφαλίζοντας ότι οι περιγραφές εργασιακών ρόλων χρησιμοποιούν συμπεριληπτική γλώσσα, ώστε να απευθύνονται σε διαφοροποιημένες ομάδες υποψηφίων, να περιορίζουν τις προκαταλήψεις κατά την επιλογή και να δημιουργούν ένα φιλόξενο περιβάλλον. Οι μάνατζερ συνεισφέρουν ενεργά στην επιβολή της αποτροπής των διακρίσεων κατά υποψηφίων, για λόγους κοινωνικού φύλου, φυλής, εθνικότητας, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, υποβάθρου κοινωνικής τάξης, ευθυνών φροντίδας και θρησκείας, ώστε να προσφέρεται η δυνατότητα ίσων ευκαιριών για όλα τα άτομα.

# Πώς μπορώ να προσλάβω μια πιο διαφοροποιημένη ομάδα;

## Συμβουλή 1



## Να γράφετε συμπεριληπτικές περιγραφές εργασιακών ρόλων

Να χρησιμοποιείτε συμπεριληπτική γλώσσα στις περιγραφές εργασιακών ρόλων, έτσι ώστε οι πιθανοί υποψήφιοι να μη νιώθουν ότι αποτρέπονται στα αρχικά στάδια.

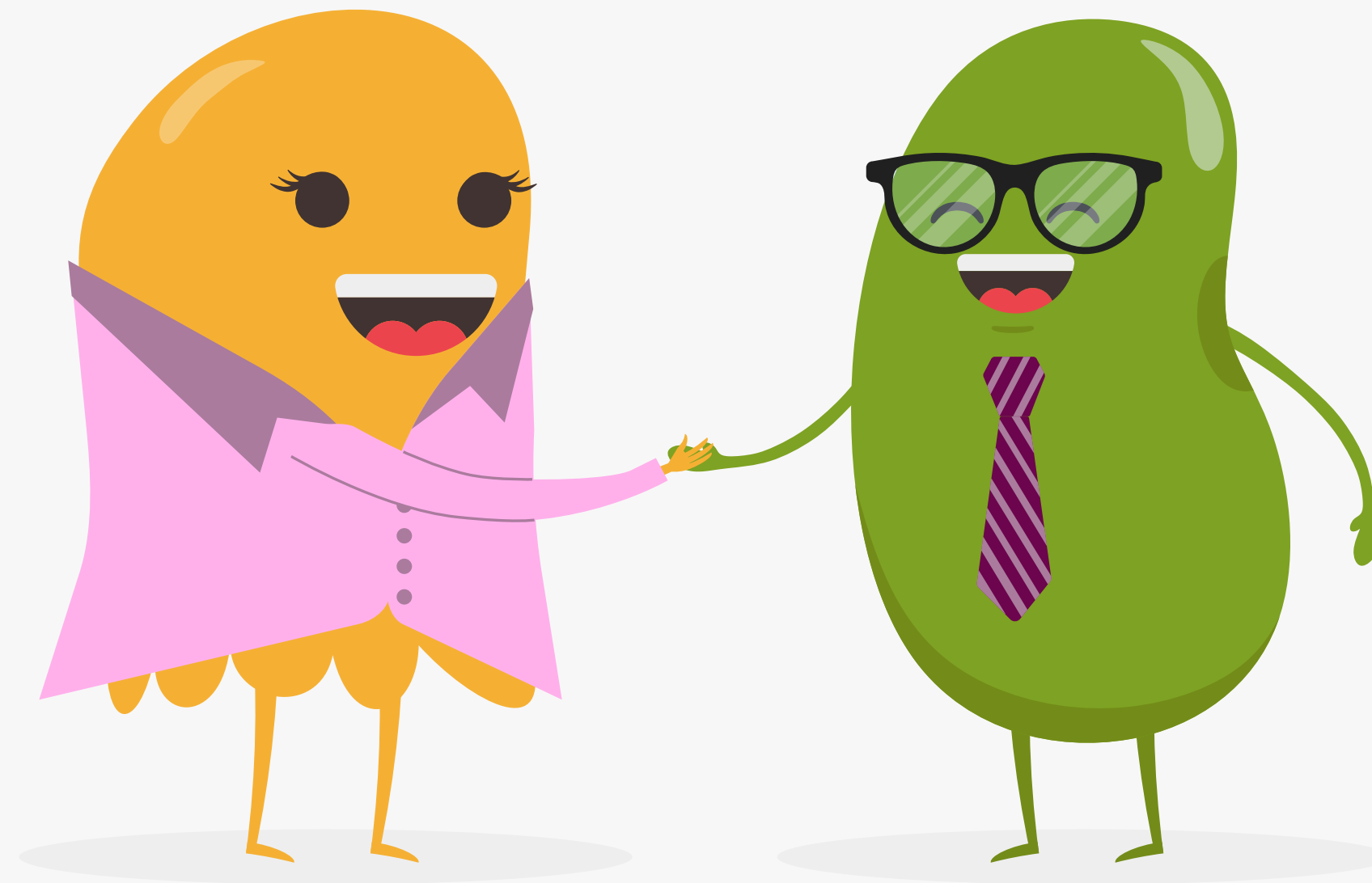
- Να ελέγχετε τις περιγραφές εργασιακών ρόλων και να εξαλείψετε διατυπώσεις που εκφράζουν προκαταλήψεις ή περιττά προσόντα. Ένα παράδειγμα γλώσσα προκατάληψης είναι η περιγραφή μιας ομάδας ως «με ταχείς ρυθμούς», που θα μπορούσε να αποτρέψει υποψηφίους με κάποιες συγκεκριμένες ανάγκες.
- Να εξαλείψετε έμφυλες διατυπώσεις. Παράδειγμα σχετικής διατύπωσης είναι η φράση «Χρειαζόμαστε έναν επικεφαλής που θα επιβλέπει όλα τα έργα της ομάδας του», όπου η χρήση του «του» αποκλείει υποψηφιότητες από θηλυκότητες ή μη δυαδικά άτομα. Σε ανάλογη περίπτωση, μη χρησιμοποιήσετε αντωνυμίες. Οι παρακάτω ιστότοποι ελέγχουν τη γλώσσα των περιγραφών εργασίας στα Αγγλικά, για να ελέγξουν ότι είναι συμπεριληπτικές, όπως είναι το **Gender Decoder**.
- Επισημάνετε τη δέσμευση για ΔΙΣ της DS Smith και υποστηρίξτε τα Ενεργά δίκτυα, εντός της περιγραφής του ρόλου εργασίας.
- Δηλώστε ότι οι «ενθαρρύνουμε όλα τα άτομα να υποβάλουν αίτηση, ανεξαρτήτως υποβάθρου».





# Πώς μπορώ να προσλάβω μια πιο διαφοροποιημένη ομάδα;

## Συμβουλή 3



## Δημιουργήστε μια θετική και συμπεριληπτική εμπειρία σε κάθε επικοινωνία των υποψηφίων

Κάντε τον προγραμματισμό των συνεντεύξεων εύκολο, προσβάσιμο και ευέλικτο, προσφέροντας ένα εύρος ημερομηνιών για συνεντεύξεις, περιλαμβάνοντας χρόνους νωρίς και αργά, και ρωτώντας έγκαιρα αν χρειάζεται να γίνουν αλλαγές, σε λογικά πλαίσια.

Παραδείγματα προσαρμογών είναι και τα εξής:

- Παροχή υλικών με μεγάλο μέγεθος γραμματοσειρά ή σε Μπράιγ.
- Επιπλέον χρόνος για τεστ ή συνεντεύξεις.
- Κράτηση θέσεων στάθμευσης αναπήρων.

Ερώτηση για τις αντωνυμίες που χρησιμοποιεί το υποψήφιο άτομο, εκτός αν έχουν ήδη δηλωθεί στο βιογραφικό του σημείωμα (Curriculum Vitae, CV) ή σε προηγούμενη επικοινωνία.



# Πώς μπορώ να προσλάβω μια πιο διαφοροποιημένη ομάδα;

## Συμβουλή 4

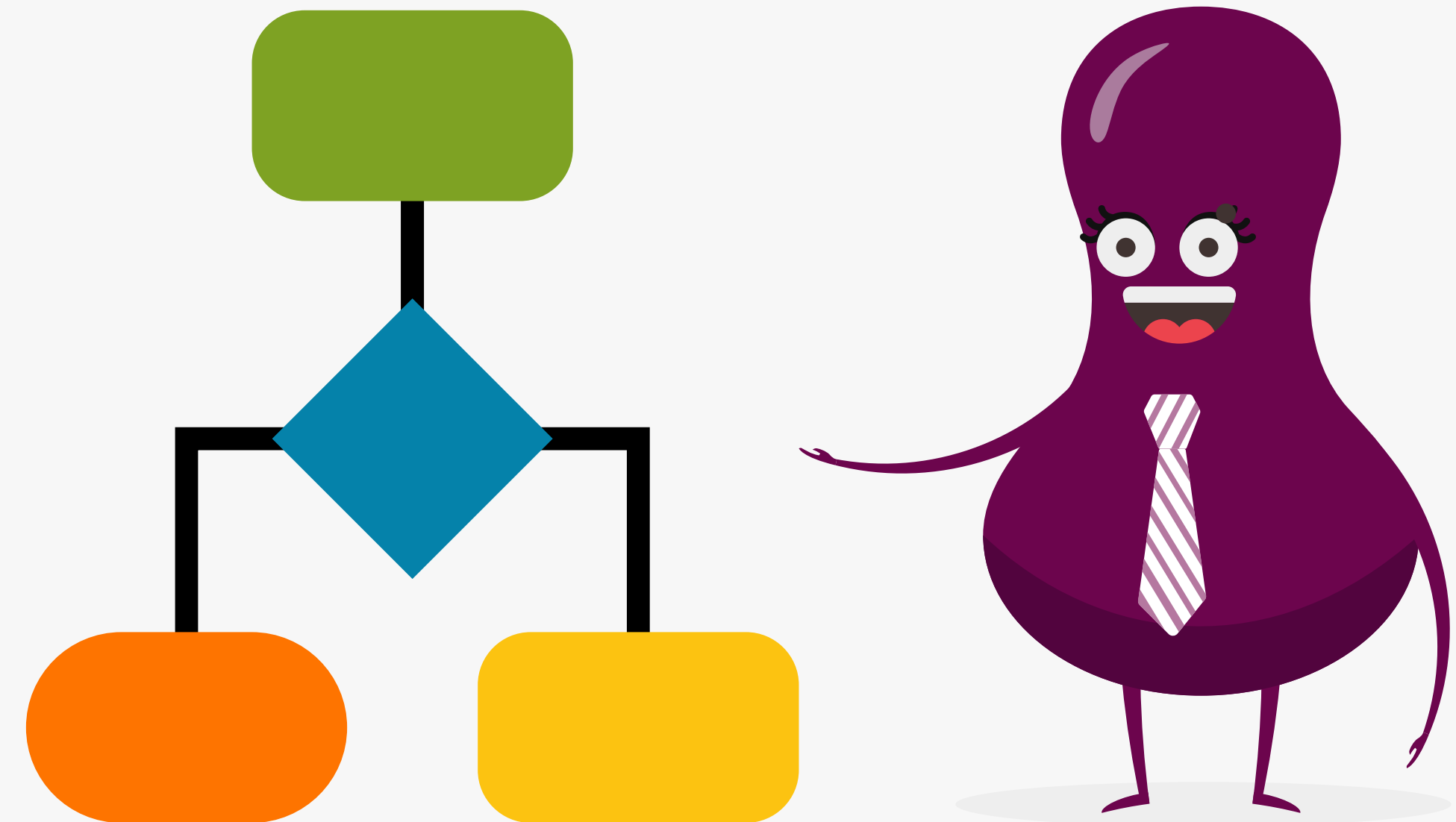
### Διαφάνεια για τη διαδικασία επιλογής

Είναι καλή πρακτική να ενημερώνετε τα άτομα για τον συνολικό χρόνο της διαδικασίας επιλογής, αν μπορείτε, επισημαίνοντας τα βασικά σημεία της διαδικασίας, όπως είναι τα εξής:

- Πόσοι είναι οι πιθανοί γύροι συνεντεύξεων.
- Αν περιλαμβάνονται συγκεκριμένες δοκιμασίες.
- Πότε ελπίζετε ότι θα έχετε λάβει την τελική απόφαση.

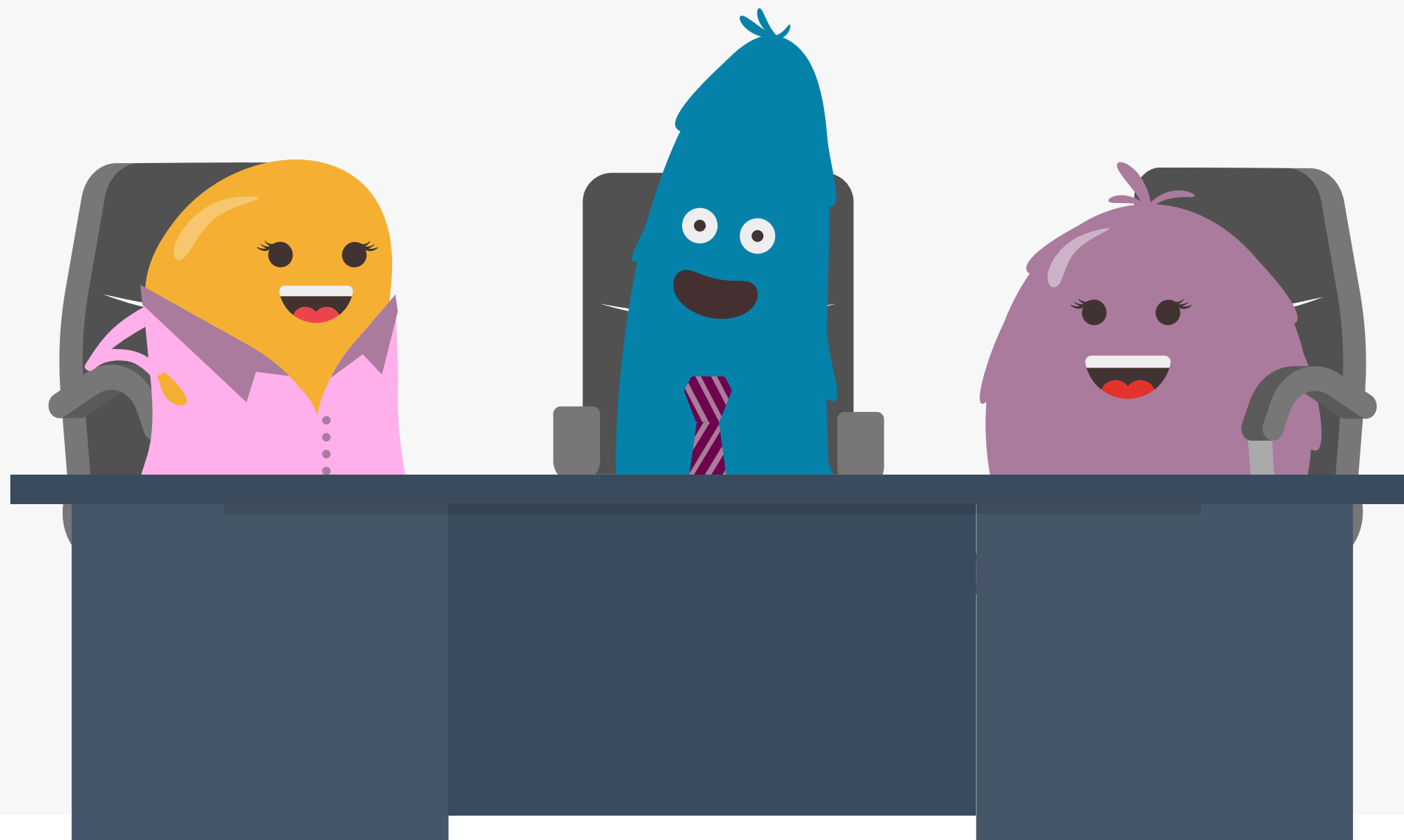
Επίσης, ενθαρρύνετε τους υποψήφιους να επικοινωνήσουν με τον υπεύθυνο προσλήψεων ή με την ομάδα πρόσληψης ταλέντου, αν έχουν ερωτήσεις σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης.

Αυτό θα βοηθήσει τους υποψήφιους που φροντίζουν άλλα άτομα και μπορεί να πρέπει να κάνουν κάποιο ιδιαίτερο προγραμματισμό, για να μπορέσουν να συμμετάσχουν στη συνέντευξη.



# Πώς μπορώ να προσλάβω μια πιο διαφοροποιημένη ομάδα;

## Συμβουλή 5

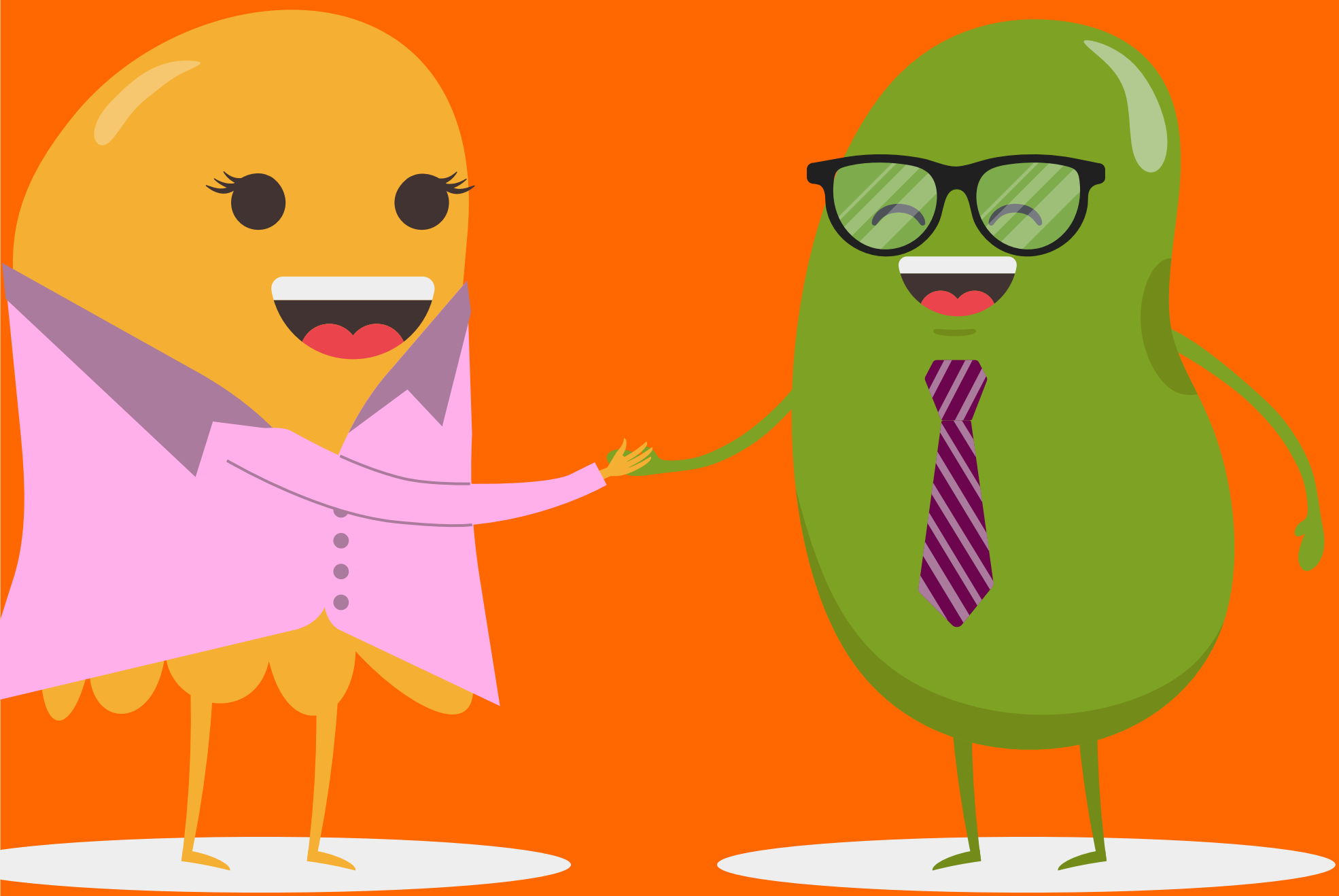


### Τυποποιήστε η συνέντευξη

- Να έχετε μια διαφοροποιημένη ομάδα προσλήψεων ή να ζητάτε από πολλούς διαφορετικούς ανθρώπους της ομάδας να διεξαγάγουν τις δικές τους συνεντεύξεις, ώστε τα υποψήφια άτομα να αξιολογούνται από διαφορετικές προοπτικές.
- Να χρησιμοποιείτε το ίδιο σύνολο ερωτήσεων συνέντευξης για κάθε υποψήφιο.
- Να χρησιμοποιείτε δομημένες ερωτήσεις συνέντευξης, με βάση την περιγραφή της θέσης εργασίας, ώστε να αποτρέπεται η προκατάληψη και να υπάρχει χρόνος να απαντήσουν τα υποψήφια άτομα στις συνεντεύξεις.
- Προτείνουμε να ενημερωθείτε για την ασυνείδητη προκατάληψη ή να παρακολουθήσετε το ηλεκτρονικό μάθημα της **Percipio** σχετικά την ασυνείδητη προκατάληψη, πριν από τη διεξαγωγή συνεντεύξεων.

### Επιπλέον πηγή πληροφοριών

- Ανατρέξτε στην πολιτική Συμπερίληψης στο **Κέντρο Πολιτικών**

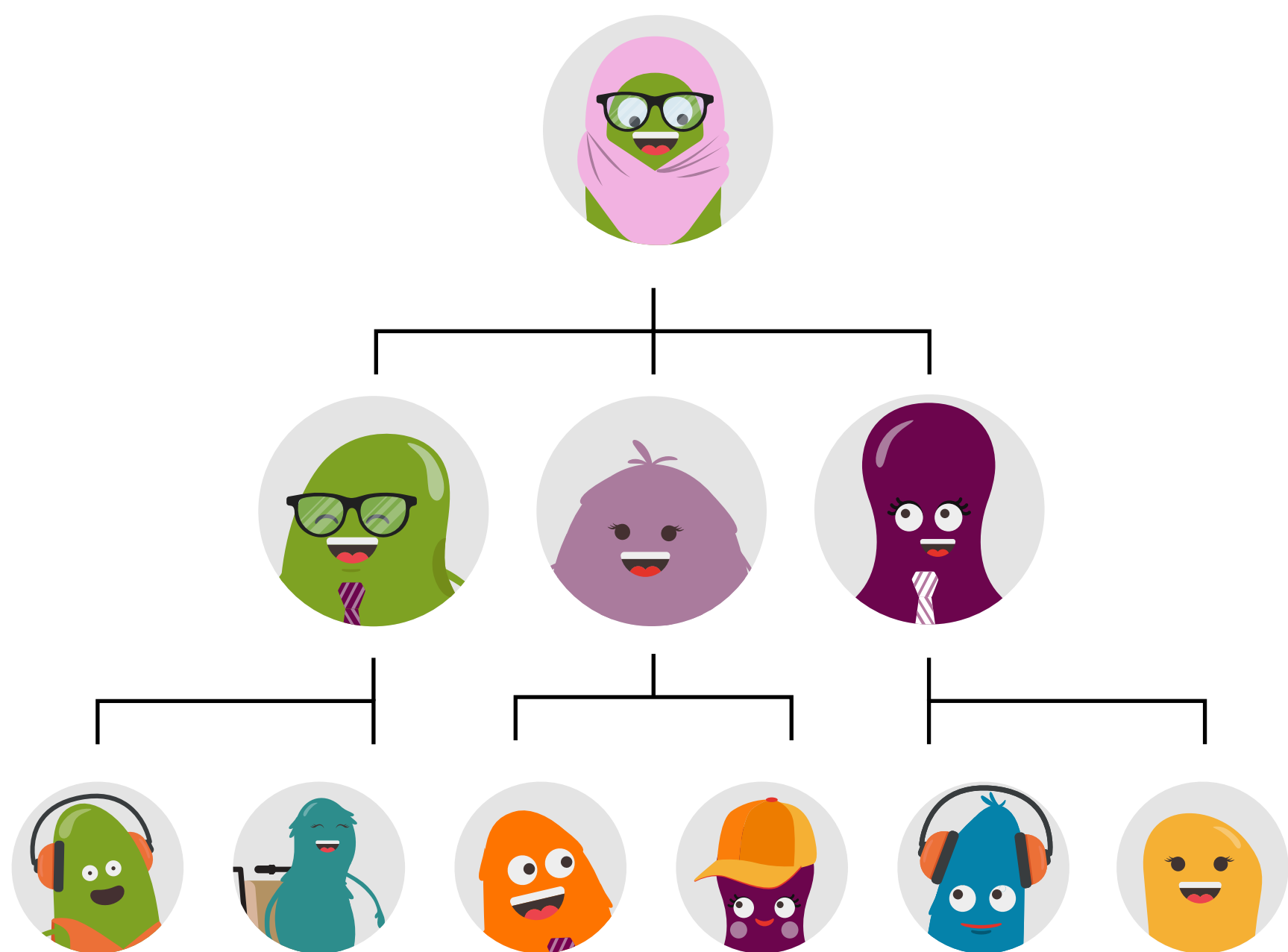


07

Πώς μπορώ να γίνω  
συμπεριληπτικός  
ηγέτης;

# Πώς μπορώ να ηγηθώ συμπεριληπτικά;

Η Συμπεριληπτική Ηγεσία είναι στην καρδιά της στρατηγικής μας «Τώρα και στο μέλλον».



## Στη συμπεριληπτική ηγεσία:

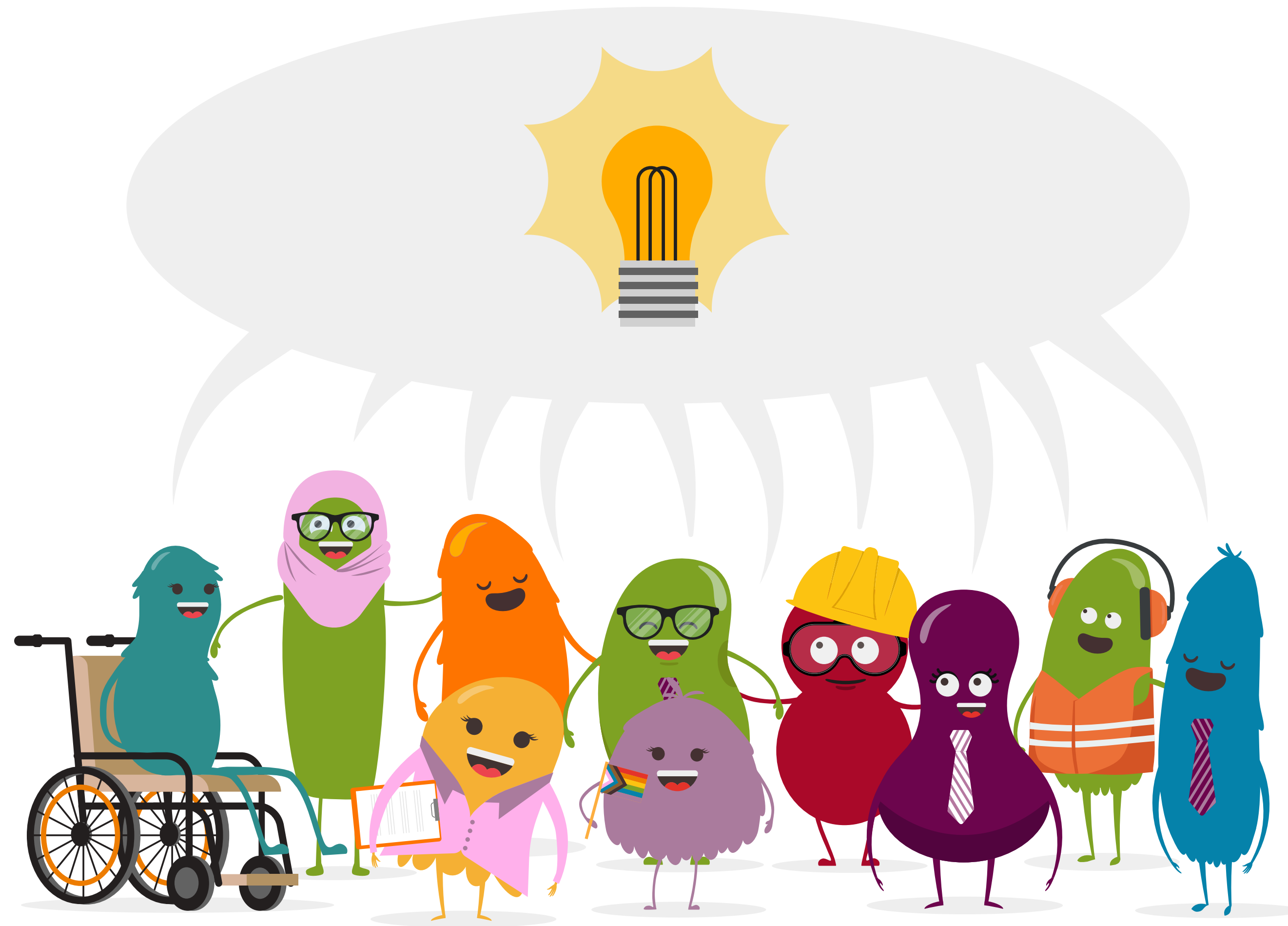
- Εκτιμώνται οι διαφορετικές προοπτικές και δημιουργείται μια ατμόσφαιρα όπου οι άνθρωποι νιώθουν ότι οι γνώμες και οι συνεισφορές τους έχουν αξία.
- Οι μάνατζερ δίνουν τον τόνο και αποτελούν πρότυπα συμπεριφοράς για τις ομάδες τους, με επίκεντρο τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλα τα άτομα νιώθουν ότι αναγνωρίζονται, ότι χαίρουν σεβασμού και ότι έχουν τη δυνατότητα να συνεισφέρουν.

Καλούμε όλα τα άτομα με ρόλο People Manager να συμμετάσχουν σε ένα εργαστήριο Συμπεριληπτικής Ηγεσίας.

Το εργαστήριο καλύπτει τα εξής:

- Συμπεριληπτική ηγεσία και γιατί είναι σημαντική για την DS Smith
- Ο ρόλος σας στην επιρροή της φιλοσοφίας ΔΙΣ.
- Πρακτικές ιδέες και σχέδια δράσης.

# Πώς μπορώ να γίνω συμπεριληπτικός ηγέτης;



Αφιερώστε χρόνο να κατανοήστε τις μοναδικές προοπτικές των διαφορετικών ατόμων εντός της ομάδας σας και να δημιουργήσετε ένα πιο συνεργατικό περιβάλλον.



# Πώς μπορώ να γίνω συμπεριληπτικός ηγέτης;

## Συμβουλή 1

### Κάντε μια συνειδητή προσπάθεια να αναζητήσετε διαφοροποιημένες προοπτικές

Ένας καλός τρόπος να το εφαρμόσετε στην πράξη είναι να αναζητήσετε ιδέες και γνώμες από διαφορετικά μέλη της ομάδας σας αναφορικά με επερχόμενες εργασίες ή έργα που ίσως αναλάβετε.

## Συμβουλή 2

### Να έχετε συναίσθηση των προσωπικών σας προκαταλήψεων

Όλοι έχουμε προκαταλήψεις, ακόμα και ασυνείδητα, που μπορεί να επηρεάσουν τις προοπτικές και τις αποφάσεις μας. Οι προκαταλήψεις μας πυροδοτούνται ιδιαίτερα όταν εργαζόμαστε σε κατάσταση γνωστικού στρες ή υπερφόρτωσης, όμως όταν έχουμε κουραστεί, όταν πεινάμε, όταν θυμώνουμε ή όταν μας πιέζει ο χρόνος.

Ως άτομα ηγεσίας, είναι δική μας ευθύνη να έχουμε συναίσθηση των προσωπικών μας προκαταλήψεων και να κατανοούμε πώς μπορεί να επηρεάζουν αρνητικά, ειδικά τα άτομα από υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Περιλαμβάνονται περισσότερα σχετικά με τις **προσωπικές προκαταλήψεις** παρακάτω τον οδηγό.

## Συμβουλή 3

### Δώστε τον τόνο με τις λέξεις και τις πράξεις σας

Χρησιμοποιήστε εκφράσεις που είναι συμπεριληπτικές και δείχνουν σεβασμό απέναντι στις διαφορετικές κουλτούρες (ανατρέξτε στην ενότητα **Συμπεριληπτική γλώσσα** του παρόντος οδηγού).

# 08

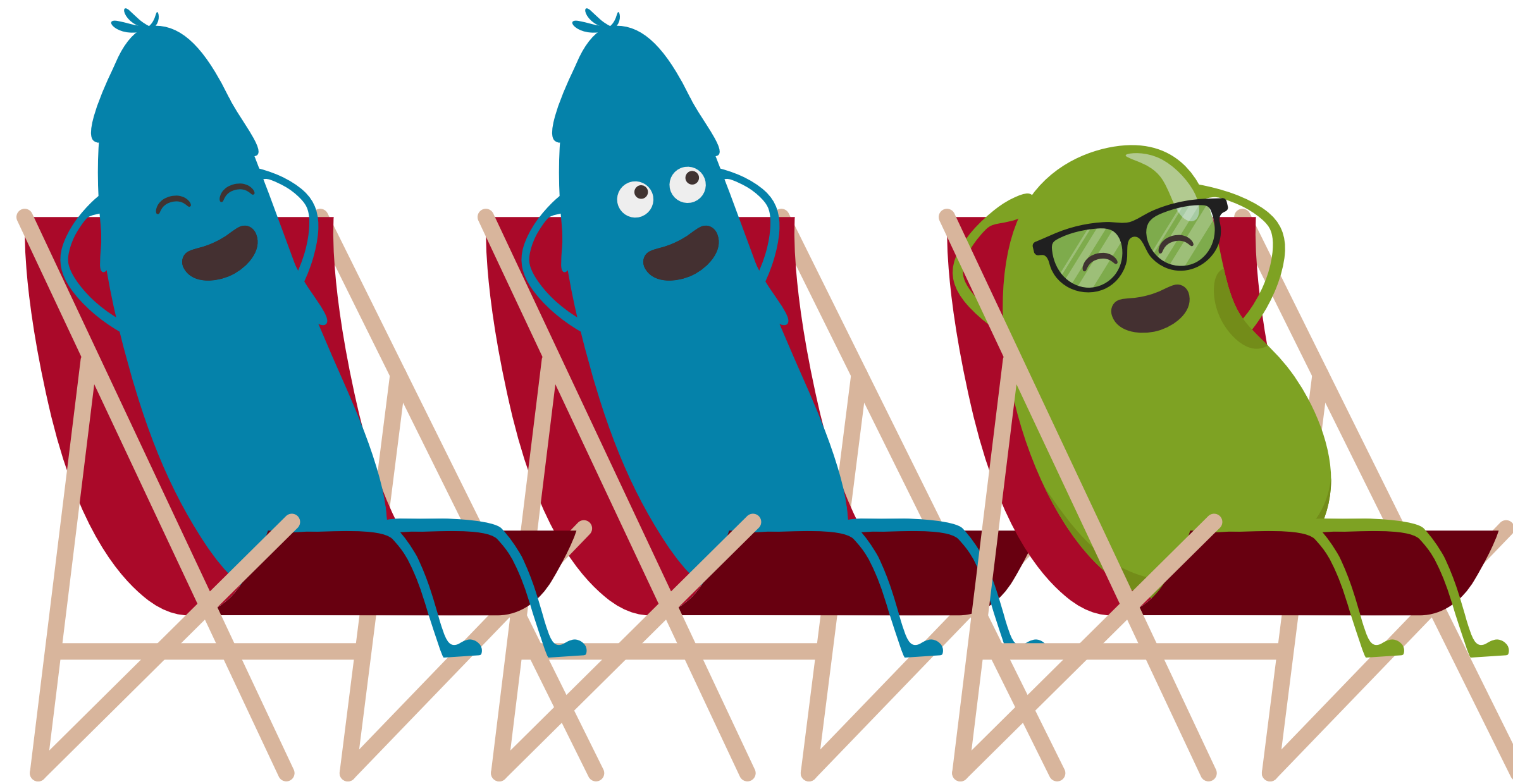


Πώς μπορώ να  
δημιουργήσω την  
αίσθηση του ανήκειν  
στην ομάδα μου;

# Πώς μπορώ να δημιουργήσω την αίσθηση του ανήκειν στην ομάδα μου;

Ο χώρος εργασίας που καλλιεργεί την αίσθηση του ανήκειν δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου τα άτομα με τα οποία εργαζόμαστε μαζί μπορούν να αναδείξουν τους αυθεντικούς εαυτούς τους, για να εργαστούν χωρίς φόβο κριτικής ή αποκλεισμού.

Όταν τα άτομα με τα οποία εργαζόμαστε μαζί νιώθουν ότι ανήκουν, είναι πιο πιθανό να μοιράζονται τις ιδέες του και να εργάζονται ως ομάδα, για να πετύχουν κοινούς στόχους.



## Τι είναι η αίσθηση του ανήκειν;

Η αίσθηση του ανήκειν στον εργασιακό χώρο αναφέρεται στις καθημερινές εμπειρίες που καθησυχάζουν τα άτομα ότι συμπεριλαμβάνονται και είναι αποδεκτά για αυτό που είναι.

Είναι σημαντικό, γιατί όταν τα άτομα με τα οποία εργαζόμαστε μαζί νιώθουν τις μοναδικές τους ταυτότητες και συνεισφορές, αυξάνεται η παραγωγικότητα, το κίνητρο και η αφοσίωση.

# Πώς μπορώ να δημιουργήσω την αίσθηση του ανήκειν στην ομάδα μου;

**Οι προϊστάμενοι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην καλλιέργεια της αίσθησης του ανήκειν. Όταν τα άτομα με τα οποία εργάζεστε μαζί εμπιστεύονται τους προϊσταμένους τους και πιστεύουν ότι νοιάζονται, είναι πιο πιθανό να νιώσουν ότι ανήκουν.**

## Γνωρίστε την ομάδα σας

Ένα από τα πρώτα βήματα για τη δημιουργία της αίσθησης του ανήκειν είναι η αναγνώριση και η εκτίμηση της διαφορετικότητας των μελών της ομάδας σας. Γνωρίστε τα μέλη της ομάδας σας ως ξεχωριστά άτομα:

- Περιστασιακά, μπορείτε να γευματίζετε ή να κανονίζετε για καφέ σε μικρές ομάδες.
- Στις ατομικές συναντήσεις, να αφιερώνετε χρόνο για να ρωτάτε για τα ενδιαφέροντά τους, καθώς και για ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία τους.



## Να επικοινωνείτε με συμπεριληπτικό τρόπο

Να χρησιμοποιείτε συμπεριληπτική γλώσσα που κάνει όλα τα άτομα να νιώθουν ότι είναι ευπρόσδεκτα, ότι χαίρουν σεβασμού και ότι αναγνωρίζεται η αξία τους.

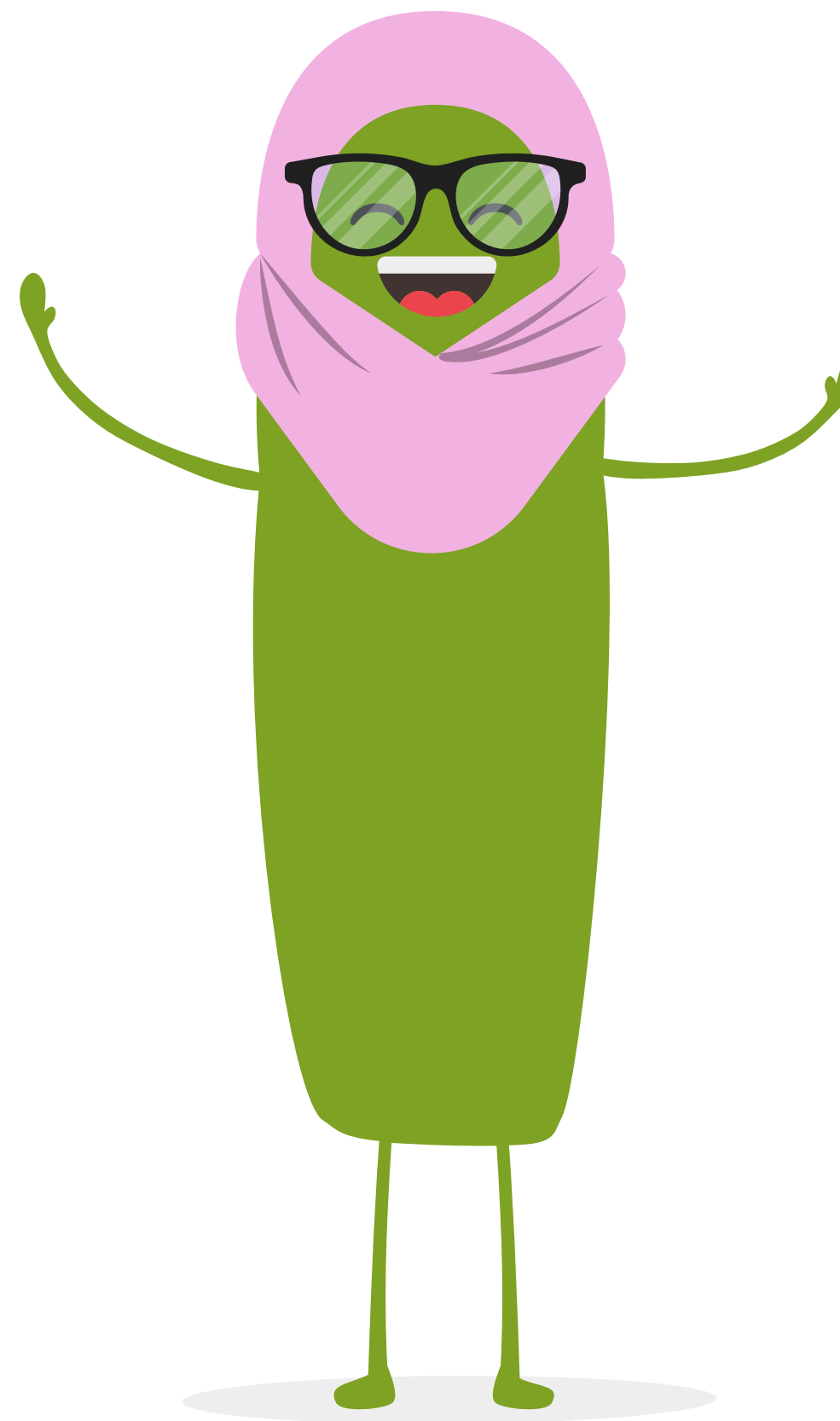


## Ενεργή ακρόαση

- Να ακούτε ενεργά, χωρίς κριτική, όταν τα μέλη της ομάδας εκφράζουν προβληματισμούς ή ιδέες. Να αναλαμβάνετε δράση με βάση τα σχόλια που λαμβάνετε, όταν υπάρχει δυνατότητα ή να εξηγείτε γιατί δεν υπάρχει δυνατότητα.
- Να ενθαρρύνετε και να αποδέχεστε τον σχολιασμό από τα μέλη της ομάδας σας. Αυτό σημαίνει να ζητάτε τις απόψεις τους και να ακούτε τη γνώμη, τις προτάσεις και τους προβληματισμούς σας.



# Πώς μπορώ να δημιουργήσω την αίσθηση του ανήκειν στην ομάδα μου;



## Υποδειγματικές συμπεριφορές

Να επιδεικνύετε και να ενισχύετε τις συμπεριφορές και τις στάσεις που κι εσείς αναμένετε από τα μέλη της ομάδας, όπως το να δείχνετε σεβασμό και να χρησιμοποιείτε συμπεριληπτική γλώσσα.



## Να διευρύνετε τις γνώσεις σας σχετικά με τα ζητήματα διαφορετικότητας, ισοτιμίας και συμπερίληψης.



- Να υποστηρίζετε τα Ενεργά δίκτυα, για παράδειγμα συμμετέχοντας σε εκδηλώσεις όπου μπορείτε να μάθετε και να βελτιώσετε τη γνώση σας για τη διαφορετικότητα, την ισοτιμία και τη συμπερίληψη.
- Διαβάστε περισσότερα στο ίντερνετ, σε τοποθεσίες όπως είναι το LinkedIn.

## Αναγνώριση της αξίας των συναδέλφων

- Όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι η σκληρή δουλειά τους και οι συνεισφορές τους δεν γίνονται αντιληπτές ή δεν επιβραβεύονται, συχνά καταλήγουν να νιώθουν ότι δεν αναγνωρίζεται η αξία τους.
- Αφιερώστε χρόνο να αναγνωρίσετε τη σκληρή δουλειά των ατόμων με τα οποία εργάζεστε μαζί και τα επιτεύγματά τους. Αυτό μπορεί να γίνει δημόσια με μια υποψηφιότητα για Smithies, ιδιωτικά με ένα προφορικό «ευχαριστούμε» ή με ένα απλό σημείωμα.





# Πώς μπορώ να γίνω υπέρμαχος των αξιών ΔΙΣ;

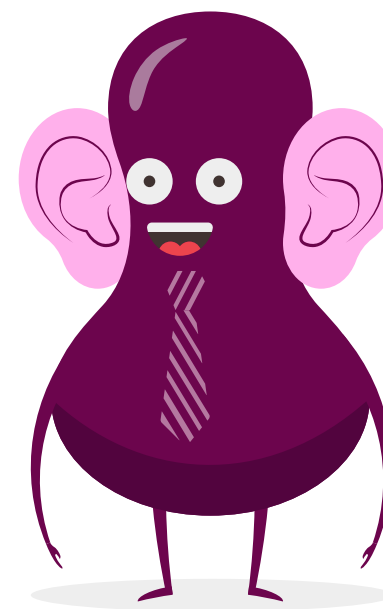
Ένας εξαιρετικός τρόπος να δείξετε φανερά την αφοσίωσή σας στο να βοηθήσετε την DS Smith να γίνει μια εταιρεία που τιμάει τη διαφορετικότητα, νοιάζεται για την ευεξία των εργαζομένων και προωθεί την καινοτομία είναι να γίνετε υπέρμαχος των αξιών ΔΙΣ.

Ο πιο εύκολος τρόπος να το κάνετε αυτό είναι να γίνετε σύμμαχος σε ένα από τα Ενεργά δίκτυά μας.

Οι 5 ρόλοι-κλειδιά που αναλαμβάνει ένας σύμμαχος είναι οι εξής:

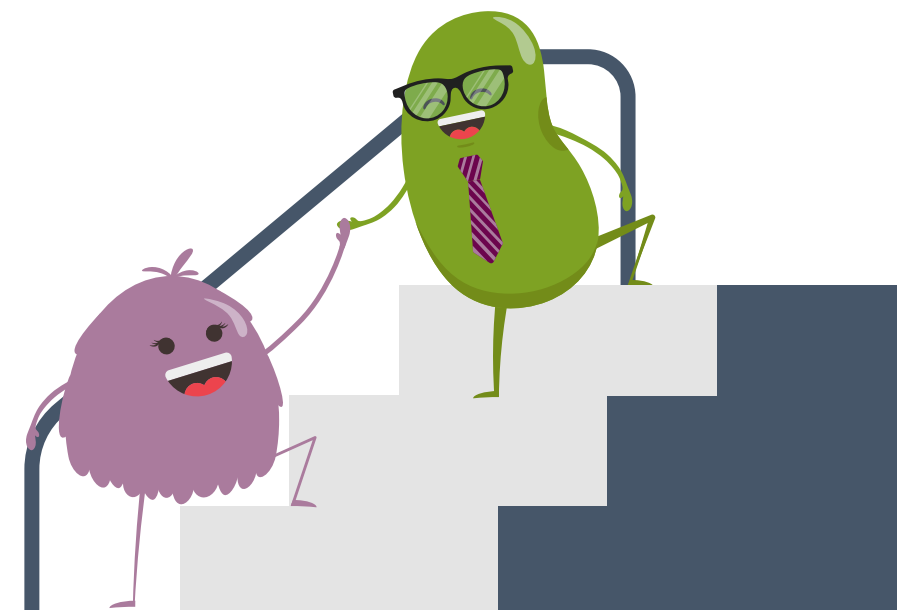
## 1 Ακούει περισσότερο από όσο μιλάει

- Προσέχει, ακούει και αναζητάει ευκαιρίες μάθησης.
- Συμμετέχει σε εκδηλώσεις δικτύωσης και κοινότητας, για να αποκτήσει ξεκάθαρη εικόνα των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν τα άτομα με τα οποία εργάζεστε μαζί.

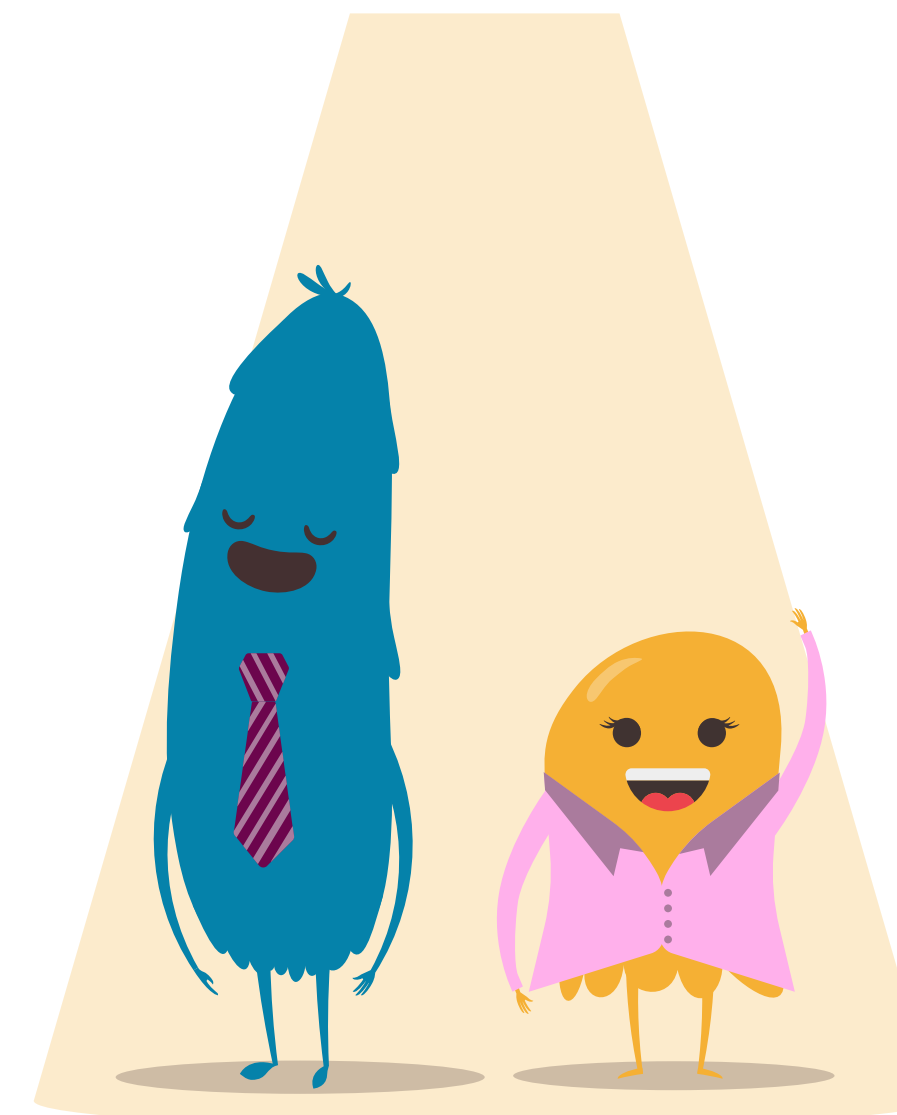


## 2 Καθοδηγεί τους άλλους

- Χρησιμοποιήστε την εμπειρία και τη θέση σας για να καθοδηγήσετε τα άτομα με τα οποία εργάζεστε μαζί και να βοηθήσετε τη διεύρυνση της προοπτικής και της συνεισφοράς τους.
- Βρείτε ευκαιρίες που επιτρέπουν τα άτομα με τα οποία εργάζεστε μαζί να επιδεικνύουν και να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους.



## 3 Μοιραστείτε τα φώτα των προβολέων



- Στην επόμενη εκδήλωση ή συνέδριο ηγεσίας που θα συμμετάσχετε, κοιτάξτε γύρω σας. Συμμετέχουν αρκετές γυναίκες; Μήπως οι κεντρικοί ομιλητές είναι όλοι λευκοί μεσήλικες άνδρες; Υπάρχουν φωνές από διαφοροποιημένα υπόβαθρα;
- Μοιραστείτε την πρόσβαση και τις ευκαιρίες σας. Αντί κάθε φορά να είσατε εσείς επικεφαλής μιας συνάντησης ή μιας παρουσίασης, αναζητήστε ευκαιρίες συμμετοχής άλλων μελών της ομάδας, ίσως και κάποιου μέλους ενεργού δικτύου.

# Πώς μπορώ να γίνω υπέρμαχος των αξιών ΔΙΣ;

4

## Αναγνωρίστε, και διορθώστε, τη μη συμπερίληψη

- Ένας σύμμαχος μπορεί να ενσωματώσει στις καθημερινές ηγετικές πρακτικές του την καλύτερη ενημέρωση σχετικά με το πώς μπορεί να υπάρχει συμπερίληψη και με το πώς είναι όταν δεν υπάρχει συμπερίληψη.
- Για παράδειγμα, η συμμετοχή στο δίκτυό μας Disability and Allies (Αναπηρία και Σύμμαχοι), θα σας βοηθήσει να αναπτύξετε καλύτερη κατανόηση των καθημερινών αναγκών των συναδέλφων σας με αναπηρίες.

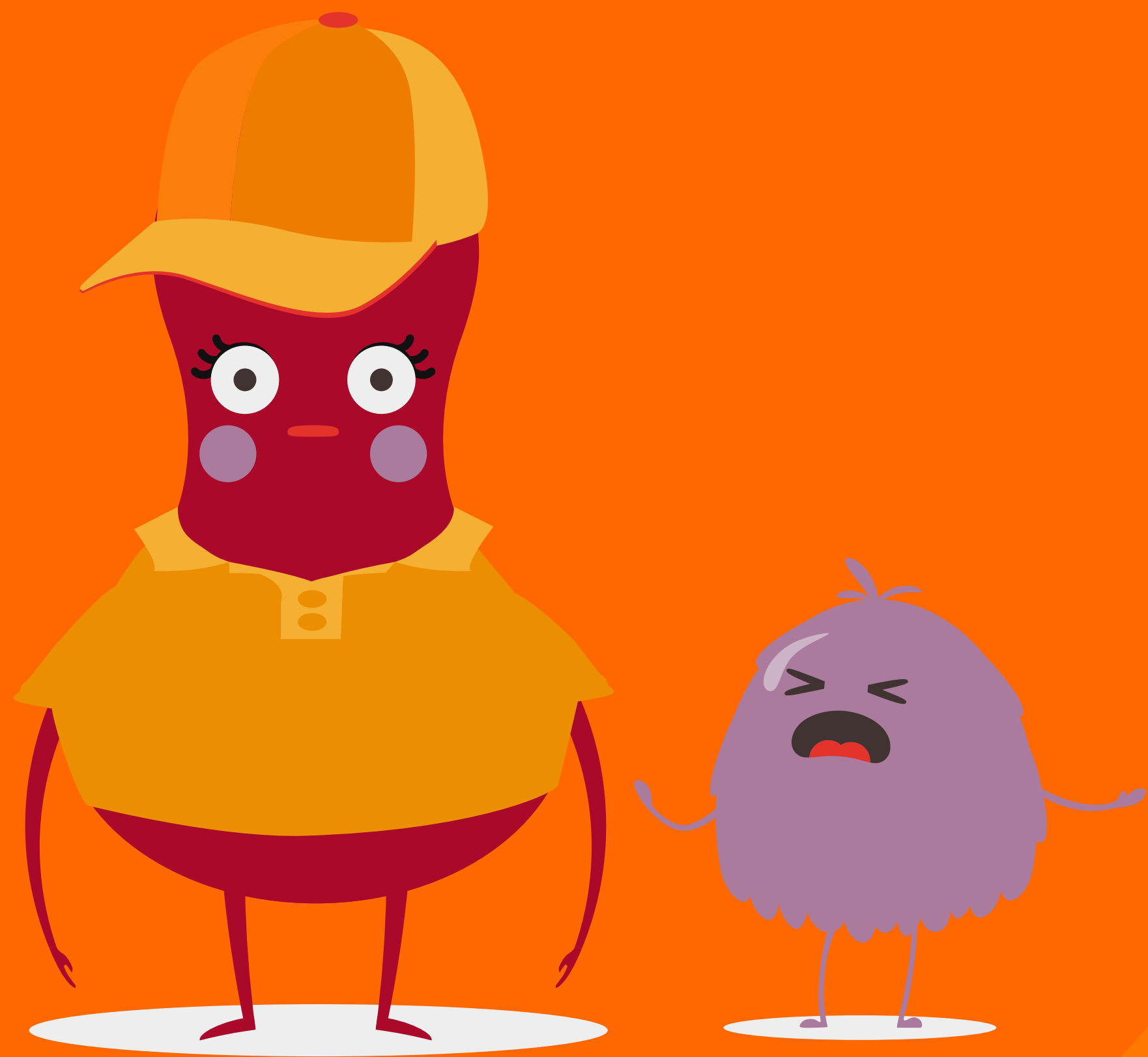


5

## Επιλέξτε σκοπούς υπεράσπισης

- Όπως ακριβώς δεν μπορείτε να κάνετε δωρεές σε όλους τους σκοπούς που το αξίζουν, δεν μπορείτε να γίνετε αποτελεσματικοί σύμμαχοι σε όλα τα Δίκτυα.
- Επιλέξτε την κοινότητα που γνωρίζετε καλύτερα ή εκείνη που ενδιαφέρεστε περισσότερο να βοηθήσετε, εκεί όπου η φωνή σας μπορεί να υπηρετήσει καλύτερα τους άλλους.
- Λάβετε υπόψη τις εμπειρίες σας, τα ενδιαφέροντά σας και την αξία που μπορείτε να προσφέρετε στο δίκτυο. Συζητήστε το με το άτομο που είναι επικεφαλής του Δικτύου, για να συμφωνήσετε πώς μπορείτε να συνεισφέρετε ουσιαστικά.





# 09

Πώς μπορώ να  
αναγνωρίσω και να  
αντιμετωπίσω την  
μικροεπιθετικότητα;

# Πώς μπορώ να αναγνωρίσω και να αντιμετωπίσω την μικροεπιθετικότητα;

Όταν αντιλαμβανόμαστε την μικροεπιθετικότητα, μπορούμε να καλλιεργήσουμε ένα πιο συμπεριληπτικό περιβάλλον. Όταν κάποιο άτομο υπόκειται σε συνεχή μικροεπιθετικότητα, μπορεί να νιώθουν ότι δεν ανήκουν και ότι δεν συμπεριλαμβάνονται.

## Τι είναι η μικροεπιθετικότητα;

- Η μικροεπιθετικότητα αναφέρεται σε μικρές, ανεπαίσθητες δηλώσεις ή πράξεις που φανερώνουν αρνητικά ή προσβλητικά μηνύματα προς περιθωριοποιημένες ομάδες.
- Συχνά γίνονται αθέλητα, αλλά η επίδρασή τους στο άτομο που τα δέχεται μπορεί να είναι σημαντική.

## Παραδείγματα μικροεπιθετικότητας;

Παραδείγματα μικροεπιθετικότητας είναι δηλώσεις που εκφράζουν με κεκαλυμμένο τρόπο αρνητικές υποθέσεις για κάποιο άτομο, με βάση την ταυτότητά τους, όπως είναι η φυλή, το κοινωνικό φύλο, η σεξουαλικότητα, η κατάσταση αναπηρίας ή η συμμετοχή σε κάποια άλλη περιθωριοποιημένη ομάδα.

- «Για γυναίκα, είσαι πολύ έξυπνη.»
- Απεύθυνση σε μια ολόκληρη αίθουσα γεμάτη κόσμο με μια προσφώνηση σε αρσενικό γραμματικό γένος.
- «Δεν μοιάζεις με μάνατζερ.»
- «Ποια είναι η αληθινή καταγωγή σου;»
- «Δεν σε έχω στο μυαλό μου ως άτομο με αναπηρία.»

## Πώς απαντάω αν μου επισημανθεί ότι έχω προβεί σε μικροεπιθετικότητα;

Μπορεί να είναι εύκολο να διαπραχθεί μια μικροεπιθετικότητα. Αν σας επισημανθεί ότι έχετε πει κάτι που επιδράει αρνητικά σε κάποιο άλλο άτομο, αυτές είναι κάποιες συνιστώμενες αντιδράσεις:

- Να ακούσετε, χωρίς να έχετε αμυντική συμπεριφορά. Αν κάποιο άτομο σάς πει ότι κάτι που είπατε είναι πληγωτικό ή ακατάλληλο, ακούστε το και πάρτε απόφαση να μάθετε από την εμπειρία αυτήν.
- Ζητήστε συγγνώμη για την επιβλαβή συμπεριφορά, ακόμα και αν ήταν αθέλητη.
- Ευχαριστήστε το άτομο που σας την επισήμανε.
- Ενημερωθείτε ακόμη περισσότερο για την ασυναίσθητη προκατάληψη και τη μικροεπιθετικότητα, διαβάζοντας ή συμμετέχοντας σε κάποια σχετική εκδήλωση.



# Πώς μπορώ να αναγνωρίσω και να αντιμετωπίσω την μικροεπιθετικότητα;



## Τι πρέπει να κάνετε αν γίνετε μάρτυρας μιας μικροεπιθετικότητας ή αν σας επισημανθεί;

Μπορεί να είναι πολύ άβολο για μάντζερ, σε μια μικροεπιθετικότητα μπορεί να

Αν γελάσετε με τη μικροεπιθετικότητα επιδεικνύετε συμπεριφορά συνεργού, ενώ αν κάνετε τα στραβά μάτια, ή το αγνοήσετε ή δεν αναγνωρίσετε τη μικροεπιθετικότητα επιδεικνύετε συμπεριφορά θεατή. Στόχος μας είναι να παρεμβαίνουμε ενεργητικά όταν γινόμαστε μάρτυρες μιας μικροεπιθετικότητας, να ανταποκρινόμαστε με κατάλληλο τρόπο και να επικοινωνούμε με το άτομο που δέχτηκε τη μικροεπιθετικότητα.

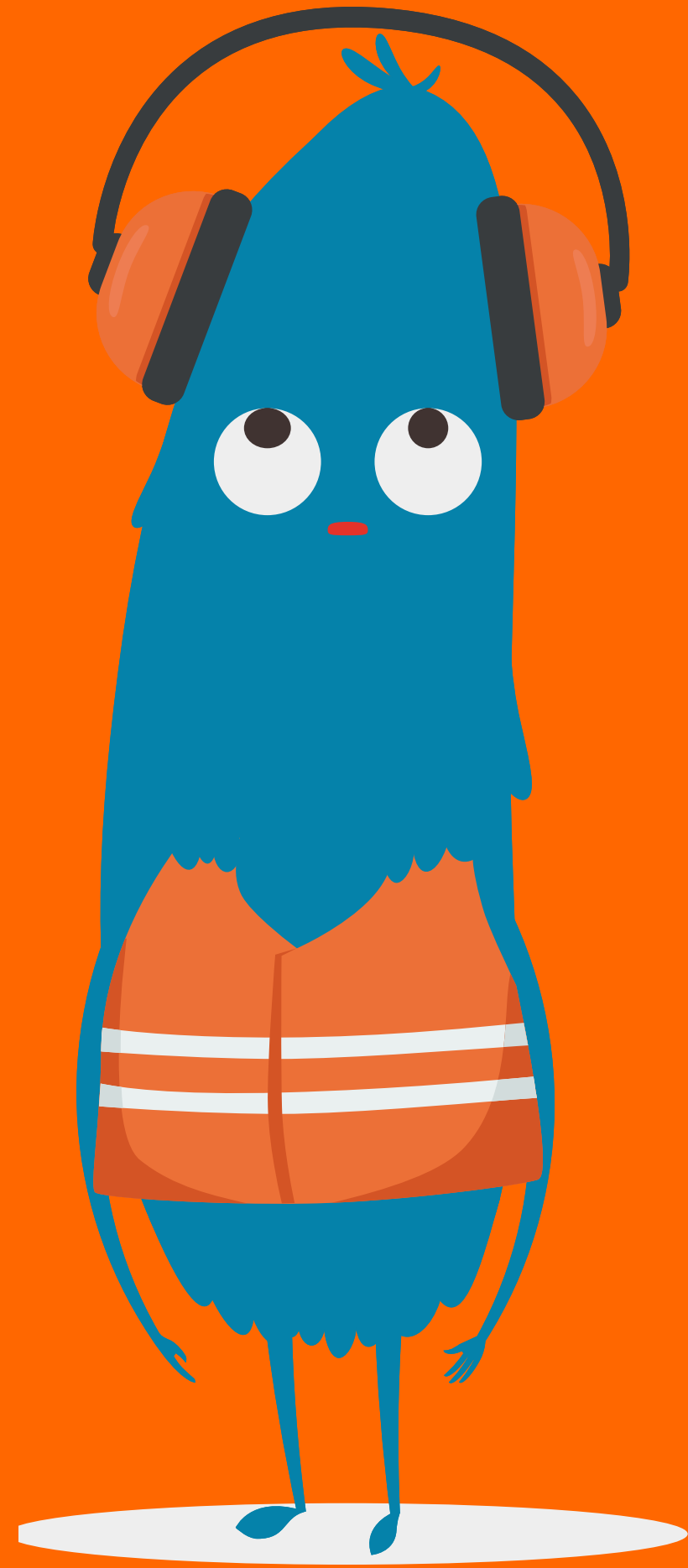
Ο τρόπος αντίδρασης θα εξαρτηθεί από την περίπτωση. Αν το απαιτεί η περίπτωση, μιλήστε εκείνη τη στιγμή. Αν κάτι τέτοιο δεν μπορεί να γίνει, τότε, βρείτε μια κατάλληλη ευκαιρία για να μιλήσετε πιο ιδιωτικά για το συγκεκριμένο θέμα, και να εξηγήσετε γιατί δεν ήταν κατάλληλες οι εκφράσεις που χρησιμοποιήθηκαν. Ενθαρρύνετε το άλλο άτομο να αναλογιστεί τις πράξεις του.

Επικοινωνήστε το συντομότερο δυνατόν με το άτομο που ήταν στόχος της μικροεπιθετικότητας, ρωτήστε το αν είναι καλά και προσφέρετε περαιτέρω υποστήριξη, αν χρειάζεται. Βοηθάει επίσης να ρωτήσετε το άτομο αυτό αν θα προτιμούσε να είχατε παρέμβει με διαφορετικό τρόπο, ώστε να ξέρετε για το μέλλον και να βελτιώνετε διαρκώς.

## Πού μπορώ να αναζητήσω περαιτέρω συμβουλή και υποστήριξη;

- Μιλήστε με έναν ανώτερο προϊστάμενο ή με το τμήμα HR.
- Αν ενδιαφέρεστε να μάθετε περισσότερα, παρακολουθήστε το μάθημα της Percipio — **Recognising and Addressing Micro-behaviors in the Workplace** (Αναγνώριση και αντιμετώπιση μικροσυμπεριφορών στον χώρο εργασίας).





# 10

Πώς μπορώ να  
αντιληφθώ τις δικές  
μου προκαταλήψεις;

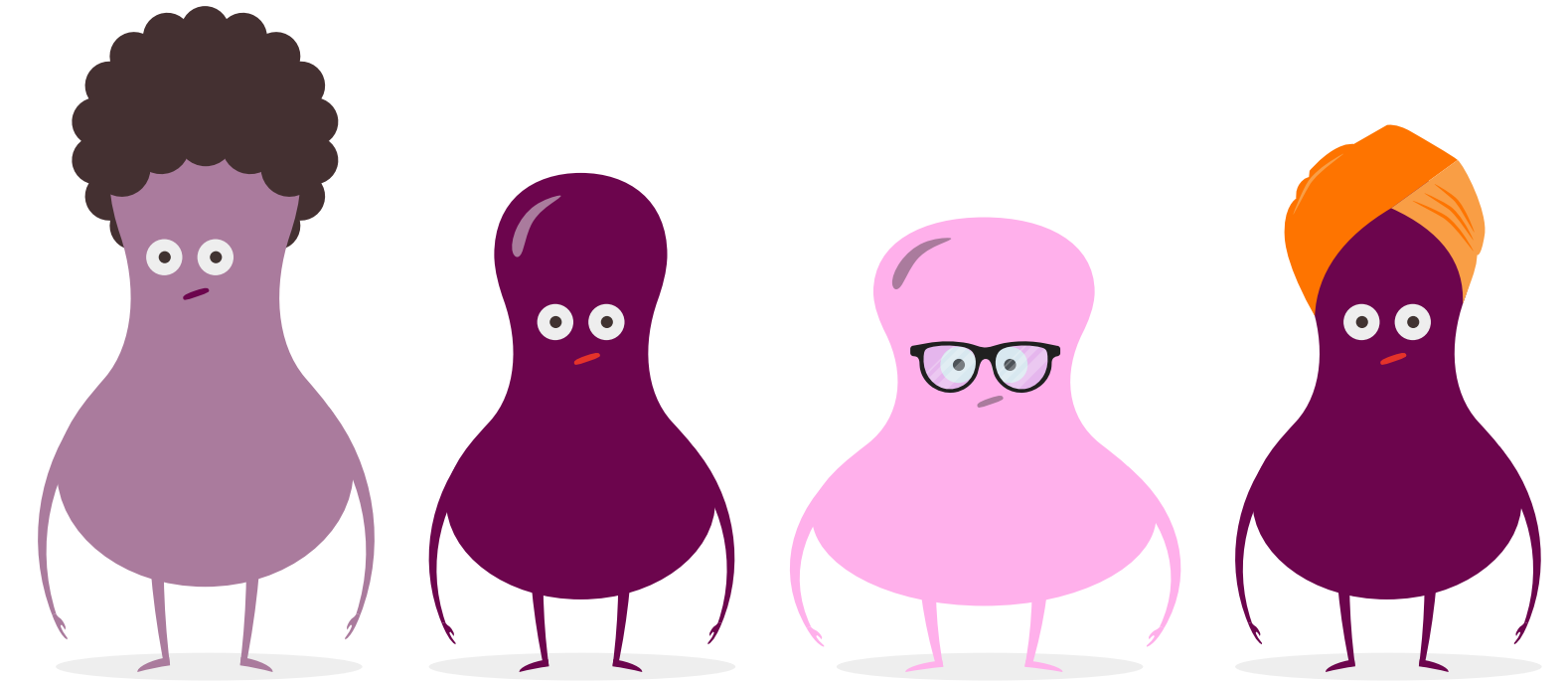
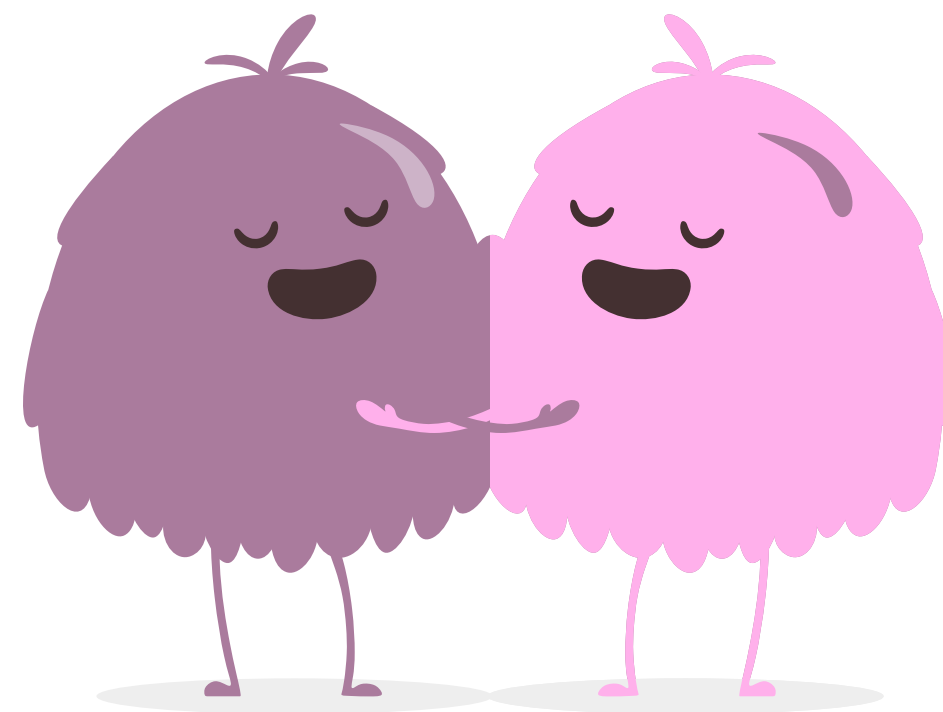
# Πώς μπορώ να αντιληφθώ τις δικές μου προκαταλήψεις;

Θέλουμε να πιστεύουμε ότι στην καθημερινότητά μας ενεργούμε δίκαια και λογικά. Πιστεύουμε ότι λαμβάνουμε αποφάσεις κατόπιν λογικής σκέψης. Ωστόσο, επηρεαζόμαστε από το περιβάλλον μας, τόσο από το κοινωνικό, όσο και από το οικογενειακό ή το θεσμικό.

Οι ασυναίσθητες προκαταλήψεις μας είναι πεποιθήσεις που έχουμε ασυνείδητα, αλλά που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο σκεφτόμαστε για τα άλλα άτομα. Πρόκειται για πέντε συνήθεις τύπους προκατάληψης.

## Ομοιότητα

- Ελκυόμαστε από τα άτομα που φαίνεται να μας μοιάζουν. Οι ομοιότητες αυτές μπορεί να αφορούν το υπόβαθρο, τα ενδιαφέροντα και την εμφάνιση.
- Για παράδειγμα, στη διαδικασία της πρόσληψης, μπορεί αυτόματα να νιώσετε ότι κάποιο άτομο που έχει φοιτήσει σε συγκεκριμένο πανεπιστήμιο θα ήταν κατάλληλο για την ομάδα.
- Για να το καταπολεμήσετε, σταματήστε και αναρωτηθείτε γιατί σας ελκύουν συγκεκριμένα άτομα στη δουλειά.



## Εμφάνιση

- Η διαφορετική μεταχείριση ατόμων βάσει των σωματικών χαρακτηριστικών τους, όπως το χρώμα μαλλιών, το βάρος, το ύψος και η υποκειμενική αντίληψη ομορφιάς.
- Μελέτες υποδεικνύουν ότι τα άτομα με συμβατικά ελκυστική εξωτερική εμφάνιση, σύμφωνα με τα ευρωκεντρικά/δυτικοποιημένα πρότυπα, είναι πιο πιθανό να προσκληθούν σε συνεντεύξεις και να προσληφθούν, εξελίσσονται γρήγορα σε καριέρες και κερδίζουν υψηλότερους μισθούς, συγκριτικά με τα συμβατικά μη ελκυστικά άτομα.
- Μια δομημένη διαδικασία πρόσληψης που αξιολογεί τους υποψηφίους πριν από μια ζώσης (ή μέσω βίντεο) συνεντεύξεις βοηθάει να αποφεύγονται οι προκαταλήψεις σχετικά με την εμφάνιση.

# Πώς μπορώ να αντιληφθώ τις δικές μου προκαταλήψεις;

## Επιβεβαίωση

- Η τάση να αναζητάμε και να ερμηνεύουμε τις νέες πληροφορίες με τρόπο που να επιβεβαιώνει τις δικές μας πεποιθήσεις και να απορρίπτουμε ή να αγνοούμε τις πληροφορίες που έρχονται σε αντίθεση με τις οπτικές μας. Αυτό επηρεάζει την ικανότητά μας να σκεπτόμαστε αντικειμενικά και μπορεί να οδηγήσει σε κακή λήψη αποφάσεων.
- Για να το αποφύγετε, να χρησιμοποιείτε δεδομένα για να πάρετε αποφάσεις. Κατά την πρόσληψη, προσφέρετε ίσες ευκαιρίες σε όλα τα άτομα, όταν κάνετε τυποποιημένες ερωτήσεις βάσει δεξιοτήτων.



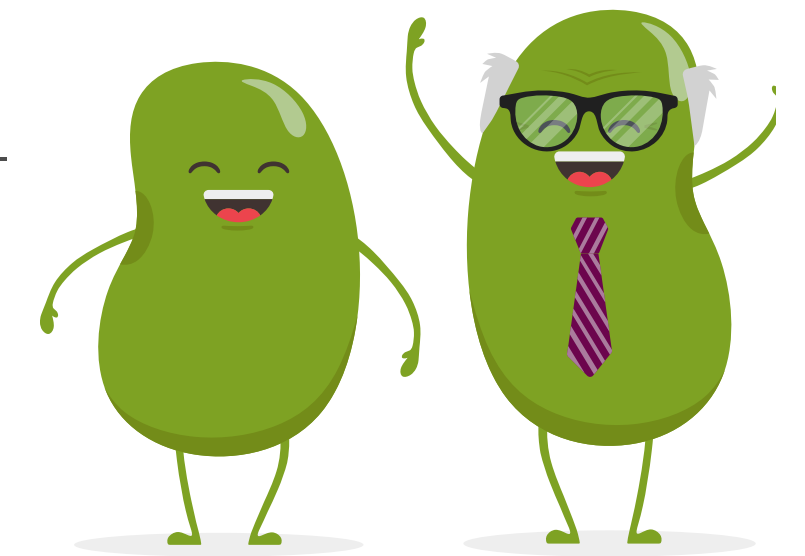
## Φύλο

- Όταν προτιμάται ένα φύλο από κάποιο άλλο, και συνήθως, η προκατάληψη αυτή αφορά την προνομιακή μεταχείριση των ανδρών στον χώρο εργασίας.
- Ένας τρόπος να το αποφύγετε αυτό είναι με ουδέτερες ως προς το κοινωνικό φύλο πρακτικές πρόσληψης, όπως τεστ δεξιοτήτων και δείγματα εργασίας.



## Ηλικία

- Αναφέρεται στη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ατόμων λόγω της ηλικίας τους, είτε είναι νεότερα είτε μεγαλύτερα.
- Για να καταπολεμήσετε την ηλικιακή προκατάληψη, να επιβραβεύετε τους εργαζομένους με βάση την απόδοσή τους, και όχι την παλαιότητα, να γράφετε περιγραφές θέσης εργασίας χωρίς εκφράσεις που ενδεχομένως να δείχνουν διακρίσεις, όπως «ομάδα νέων», και να προωθείτε την πρακτική του Reverse mentoring, όπου νεότεροι εργαζόμενοι καθοδηγούν μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζομένους.



# Πού μπορώ να βρω περισσότερες πληροφορίες;

## Ασυναίσθητη προκατάληψη εκμάθηση υποστήριξη

- Αν θέλετε να μάθετε περισσότερα για την ασυναίσθητη προκατάληψη, υπάρχει περισσότερο διαθέσιμο υλικό. Μιλήστε με το αρμόδιο άτομο μάθησης και ανάπτυξης ή με το τμήμα HR.
- Συνιστούμε να παρακολουθήσετε την **εκπαίδευση για την Ασυναίσθητη προκατάληψη**.

- Υπάρχει μεγάλος πλούτος πληροφοριών πάνω στη Διαφορετικότητα, την Ισοτιμία και τη Συμπερίληψη, τόσο από εσωτερικές όσο και από εξωτερικές πηγές.
- Εσωτερικά, μπορείτε να διαβάσετε περισσότερα για τη δική μας **στρατηγική ΔΙΣ**.
- Διαθέτουμε πλούσιο πρόσθετο σχετικό υλικό μάθησης και ανάπτυξης, στο οποίο μπορείτε να έχετε πρόσβαση **εδώ**.
- Εναλλακτικά, μπορείτε να μιλήσετε με το τμήμα HR και να συζητήσετε τον καλύτερο τρόπο για να υποστηρίξετε τη Διαφορετικότητα, την Ισοτιμία και τη Συμπερίληψη στην DS Smith.

# Σας ευχαριστούμε

