

Πρώθηση της συμπερίληψης στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία

Πληροφορίες για την εταιρεία

Οργανισμός: Telefónica

Μέγεθος: +103,000 employees

Τοποθεσία: Μαδρίτη, Ισπανία

Κλάδος: Τηλεπικοινωνίες

Το πλαίσιο

Η Telefónica είναι μια ισπανική πολυεθνική εταιρεία τηλεπικοινωνιών με κρατική συμμετοχή. Είναι η τέταρτη μεγαλύτερη εταιρεία τηλεπικοινωνιών στην Ευρώπη και η δέκατη πέμπτη μεγαλύτερη παγκοσμίως. Παρουσιάζεται σε περισσότερες από 20 χώρες στην Ευρώπη και στην Αμερική και δημιουργεί 1,2 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Οι εταιρικές της αρχές περιλαμβάνουν την εκπαίδευση, την καθοδήγηση και την υπεύθυνη συμβουλευτική για ψηφιακές δεξιότητες, ώστε όλοι και όλες να μπορούν να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις του παρόντος και του μέλλοντος.

Το πρόβλημα / η ευκαιρία

Πρόβλημα: Η εργασιακή ένταξη ατόμων με αναπηρία, ατόμων ΛΟΑΤΚΙ+ και άλλων ομάδων (π.χ., μετανάστες, εθνοτικές μειονότητες κ.λπ.) που κινδυνεύουν από αποκλεισμό στον χώρο εργασίας είναι απαραίτητη για την οικοδόμηση ενός πραγματικά συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Ευκαιρία: Η ένταξη όχι μόνο αποτελεί πράξη κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά ωφελεί και την κοινωνία, ενισχύοντας την ποικιλομορφία και αξιοποιώντας το δυναμικό και την ικανότητα του κάθε ατόμου. Για το σκοπό αυτό, το μοντέλο υβριδικής και εξ' αποστάσεως εργασίας φαίνεται να είναι ένα θεμελιώδες και ισχυρό εργαλείο, καθώς επιτρέπει την εξάλειψη των φυσικών εμποδίων και το ευέλικτο ωράριο εργασίας, μειώνει τις προκαταλήψεις στο εργασιακό περιβάλλον, δημιουργεί ένα εξατομικευμένο περιβάλλον εργασίας καθώς και ευκαιρίες σε ποικίλες γεωγραφικές περιοχές.

Τι έγινε

1. Πολιτική Ποικιλομορφίας και Συμπερίληψης:

Δράση: Ανάπτυξη συγκεκριμένης εσωτερικής πολιτικής και εργαλείων.

Παραδείγματα: Η Telefónica ανέπτυξε και υλοποίησε μία Πολιτική Ποικιλομορφίας και Συμπερίληψης, δεσμευόμενη στην εφαρμογή των νόμων που ισχύουν στις χώρες όπου δραστηριοποιείται η εταιρεία, καθώς και στο σεβασμό των διεθνών Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που διασφαλίζει τη διαχείριση των ανθρώπων χωρίς προκαταλήψεις. Για το σκοπό αυτό, δημιουργήθηκε ένα κανάλι καταγγελιών και ερευνών που επιτρέπει στους ανθρώπους να αναφέρουν ανώνυμα ή προσωπικά οποιοδήποτε περιστατικό παρενόχλησης ή διάκρισης.

Δράση: Προώθηση κουλτούρας συμπερίληψης, όπου οι υπάλληλοι εκφράζουν τις απόψεις τους ελεύθερα.

Παραδείγματα: Δημιουργία ενός Παγκόσμιου Συμβουλίου Ποικιλομορφίας. Πρόκειται για μια επιτροπή που υλοποιεί παγκοσμίως όλες τις πρωτοβουλίες για την προώθηση της ποικιλομορφίας. Ένα παράδειγμα αποτελεί το πρόγραμμα «Talentia», που αναπτύχθηκε από την Telefónica Ισπανίας. Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται σε γυναίκες ταλέντα που τις προετοιμάζει να αναλάβουν θέσεις διοίκησης στην εταιρεία.

2. Διενέργεια μελέτης για την πραγματικότητα των υπαλλήλων ΛΟΑΤΚΙ+:

Δράση: Η Telefónica διενεργεί ετήσια διάγνωση της πραγματικότητας που βιώνουν οι υπάλληλοι ΛΟΑΤΚΙ+.

Παραδείγματα: Το Συμβούλιο Παγκόσμιας Ποικιλομορφίας προάγει τη συμπεριληπτική κουλτούρα που προάγει την ελεύθερη έκφραση των απόψεών τους. Στοχεύει στη συναισθηματικό-σεξουαλική και έμφυλη ποικιλομορφία και προάγει την ορατότητα της ποικιλομορφίας ομάδων και οικογενειών στις διαφημιστικές καμπάνιες που οργανώνει. Επίσης διευκολύνει την πρόσβαση στην εργασία για τις μειονεκτούσες κοινωνικές ομάδες του οργανισμού.

3. Καμπάνιες Ευαισθητοποίησης:

Δράση: Οργάνωση και/ή συμμετοχή σε εκδηλώσεις.

Παραδείγματα: Οι ομάδες Αλληλεγγύης της εταιρείας δραστηριοποιούνται σε διάφορες χώρες, όπως Ισπανία, Βραζιλία, Ηνωμένο Βασίλειο ή Λατινική Αμερική, στοχεύοντας στα ενδιαφέροντα και τις ανησυχίες της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ+. Η συμμετοχή σε εξωτερικές εκδηλώσεις και, ειδικότερα, στις κύριες παρελάσεις υπερηφάνειας σε διάφορες πόλεις (π.χ., Μαδρίτη, Λονδίνο ή Σάο Πάολο) συμβάλλει επίσης στη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος όπου οι υπάλληλοι της Telefónica αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους σέβονται.

4. Εκπαίδευση και ενημέρωση:

Δράση: Οργάνωση μαθημάτων, εργαστηρίων και εκδηλώσεων και προετοιμασία εταιρικών βίντεο.

Παραδείγματα: Συμμετοχή στο έργο YesWeTrans της FELGTBI+. Μαθήματα: Ο ρόλος των μη-ΛΟΑΤΚΙ+ συμμάχων στην επίτευξη της ισότητας, η ορατότητα των λεσβιών, ο εκφοβισμός και η

παρενόχληση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, η υγεία και η συναισθηματική ευημερία των υπαλλήλων ΛΟΑΤΚΙ+, και η μετάβαση φύλου στον εργασιακό χώρο.

5. Συμπεριληπτική, μη σεξιστική γλώσσα και επικοινωνία χωρίς διακρίσεις

Δράση: Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας, χωρίς αναφορές διακρίσεων.

Παραδείγματα: Στα κανάλια επικοινωνίας, στις εικόνες, τα έγγραφα, το διαφημιστικό και εμπορικό υλικό (δηλαδή, τόσο στα εσωτερικά όσο και στα εξωτερικά κανάλια επικοινωνίας), η Telefonica αποφεύγει τη χρήση σεξιστικών αναφορών και μηνυμάτων που μεταδίδουν προκαταλήψεις ή διακρίσεις.

6. Απομάκρυνση εμποδίων

Δράση: Εισαγωγή τεχνικών βοηθημάτων και υποστήριξης για να μειωθούν και να εξαλειφθούν τα εμπόδια στην ψηφιακή προσβασιμότητα, συνδεσιμότητα, απόδοση δικτύου, ασφάλεια, ιδιωτικότητα, επικοινωνία και συνεργασία, διασφαλίζοντας ίσα εργασιακά περιβάλλοντα.

Παραδείγματα: Η Telefonica προσαρμόζει και εξατομικεύει τους χώρους εργασίας (π.χ., αναλαμβάνοντας όλα τα έξοδα χωρίς κρατική βοήθεια) για την ευημερία των υπαλλήλων με αναγνωρισμένες αναπηρίες, ενισχύοντας την απόδοσή τους στην εργασία.

Αποτελέσματα

1. Ορατότητα της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ+:

Αποτέλεσμα: Αυξημένος αριθμός υπαλλήλων ΛΟΑΤΚΙ+.

Απόδειξη: Συμβόλαια εργασίας για 50 υπαλλήλους τσανς.

2. Εργασιακή ένταξη ατόμων με αναπηρίες:

Αποτέλεσμα: Ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρίες για να αντιμετωπιστούν τα εμπόδια της ψηφιοποίησης.

Απόδειξη: Τον Σεπτέμβριο του 2023, η εταιρεία απασχολεί 2.069 άτομα με αναπηρίες, 39,6% περισσότερα από το 2022.

3. Ενσωμάτωση του μοντέλου Υβριδικής και Εξ' Αποστάσεως Εργασίας:

Αποτέλεσμα: Βελτιώθηκαν σημαντικά η προσβασιμότητα στον χώρο εργασίας και τα εργαλεία για την εξ' αποστάσεως εργασία.

Απόδειξη: Το 95% του ανθρώπινου δυναμικού εργάζεται εξ' αποστάσεως και ταυτόχρονα διασφαλίστηκε η διασύνδεση των ανθρώπων στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία.

Συμπέρασμα

Η εργασιακή ένταξη των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό (π.χ., άτομα με αναπηρίες, γυναίκες, άτομα ΛΟΑΤΚΙ+, μετανάστες και εθνοτικές μειονότητες) δεν αποτελεί μόνο ηθική επιταγή, αλλά και μια έξυπνη στρατηγική για την οικοδόμηση ισχυρών και πιο ανθεκτικών κοινωνιών και εταιρειών. Με τον περιορισμό των εμποδίων και τη χρήση της τεχνολογίας, μεταξύ άλλων, δεν δημιουργούμε μόνο ένα πιο συμπεριληπτικό μέλλον, αλλά εκμεταλλευόμαστε

και τα ταλέντα και την ποικιλομορφία που θα εμπλουτίσουν τις κοινότητες και τους χώρους εργασίας.