

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) 2023 – 2026



Κεντρικά Γραφεία: Καρατάσου 7, 54626 Θεσσαλονίκη
Παράρτημα: Λουτρών 67, 57200 Λαγκαδάς
Παράρτημα: Ελ. Βενιζέλου 103, 57300 Χαλάστρα
Παράρτημα: Εγνατίας 74, 58100 Γιαννιτσά

Head Office: 7 Karatasou Str., 54626 Thessaloniki
Branch Office: 67 Loutron Str., 57200 Lagadas
Branch Office: 103 El.Venizelou Str., 57300 Chalastra
Branch Office: 74 Egnatia Str., 58100 Giannitsa
Tel. +30.2310.544224 / +302310.55.55.82, Fax +302310.55.55.83

info@ergoplanning.gr | www.ergoplanning.gr



Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	2
1.1. Περιγραφή της δραστηριότητας της εταιρείας	2
1.1. Στατιστικά στοιχεία απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο των συμβουλευτικών υπηρεσιών	3
1.1.1. Ελλάδα	3
1.1.2. Ευρωπαϊκή Ένωση	3
1.1.3. Διεθνώς	3
1.1.4. Συμπεράσματα	4
1.2. Σκοπός του κειμένου	4
2. Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ	5
3. Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ	5
4. Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης	6
5. Στόχοι και προτεραιότητες της ERGOPLANNING για την Ισότητα των Φύλων	8
5.1. ΣΤΟΧΟΙ	8
5.1.1. Ίσες Ευκαιρίες	8
5.1.2. Εξάλειψη Διακρίσεων	9
5.1.3. Εκπροσώπηση	9
5.1.4. Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής	9
6. Επιμέρους στόχοι και δράσεις του ΣΔΙΦ της ERGOPLANNING	9
6.1. Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη και την Επαγγελματική Εξέλιξη	9
6.1.1. Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις για απασχόληση συμβασιούχων στο φορέα	9
6.2. Ισότητα των Φύλων στην Ηγεσία και τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων	9
6.3. Ισότητα των Φύλων στην Οργανωτική Κουλτούρα	10
6.4. Προώθηση Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής	10
6.5. Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης	11
6.6. Αποτελεσματική επικοινωνία του ΣΔΙΦ	12
7. Εναρμόνιση ΣΔΙΦ με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων	12
8. Αξιολόγηση και Αναθεώρηση του ΣΔΙΦ	13
9. Συμπεράσματα	13

1. Εισαγωγή

1.1. Περιγραφή της δραστηριότητας της εταιρείας

Η ERGOPLANNING ιδρύθηκε το 2001 και κύριο αντικείμενο της είναι η παροχή συμβουλών οργάνωσης, προγραμματισμού και ανάπτυξης. Το χαρτοφυλάκιο των υπηρεσιών της περιλαμβάνει υπηρεσίες ολοκληρωμένης τεχνικο-οικονομικής υποστήριξης επιχειρήσεων, κυρίως του αγρο-διατροφικού και βιομηχανικού τομέα, καθώς και συλλογικών σχημάτων και οργανισμών (Ομάδες παραγωγών, Συνεταιρισμοί, Clusters, Επιχειρησιακές Ομάδες, κ.α.).

Η κύρια δραστηριότητα της εταιρείας αφορά στην υποστήριξη των πελατών της στην αναγνώριση επενδυτικών και χρηματοδοτικών ευκαιριών και στην εκπόνηση μελετών με σκοπό τη χρηματοδότηση των επενδυτικών, ερευνητικών και τεχνολογικών δραστηριοτήτων τους. Η υποστήριξη αφορά κυρίως στην σύνταξη ολοκληρωμένου φακέλου αίτησης στο πλαίσιο χρηματοδοτούμενων εθνικών ή Ευρωπαϊκών προγραμμάτων, δράσεων και πρωτοβουλιών, λήψης τραπεζικών δανείων, αίτησης χρηματοδότησης από επενδυτικά σχήματα (Venture Capital, Seed funding, κτλ), καθώς και στην υποβολή προτάσεων, καθώς και την παρακολούθηση και τη διαχείριση επενδυτικών έργων για λογαριασμό επιχειρήσεων, φορέων και οργανισμών.

Η ERGOPLANNING προσφέρει εξειδικευμένες υπηρεσίες προς τον πρωτογενή τομέα της οικονομίας υποστηρίζοντας πολύπλευρα τις επιχειρήσεις του αγροτικού και κτηνοτροφικού τομέα, από τη σύσταση, την αδειοδότηση, τη χρηματοδότηση επενδυτικών σχεδίων, την υποστήριξη της λειτουργίας, την υποστήριξη της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων στις κανονιστικές απαιτήσεις, την πρόσβαση σε δίκτυα πωλήσεων, την παροχή γεωργικών συμβουλών, μέχρι την πρόσβαση σε καινοτόμες τεχνολογίες και πρακτικές, τη συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα, και την προώθηση συνεργασιών και συλλογικών σχημάτων.

Παράλληλα και συμπληρωματικά προς την ανωτέρω δραστηριότητα, στο πλαίσιο της βελτιστοποίησης των παρεχόμενων υπηρεσιών προς την ευρεία πελατειακή της βάση, η ERGOPLANNING παρέχει πρόσθετες υπηρεσίες που αφορούν στη διαχείριση αποβλήτων αγροτικών, κτηνοτροφικών και μεταποιητικών μονάδων, με τη δυνατότητα συλλογής αποβλήτων, διαχείρισής τους σε συνεργαζόμενες μονάδες αναερόβιας χώνευσης και την υποστήριξη των επιχειρήσεων σχετικά με τις κανονιστικές απαιτήσεις σε σχέση με την πιστοποίηση διάθεσης των αποβλήτων. Ταυτόχρονα, η ERGOPLANNING μπορεί να υποστηρίξει τις επιχειρήσεις στην προσπάθειά τους για την ελαχιστοποίηση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος, συντάσσοντας τις αντίστοιχες μελέτες και υποστηρίζοντας τη χρηματοδότηση και υλοποίηση των αντίστοιχων έργων και δράσεων.

Σε αντίστοιχο πλαίσιο, η ERGOPLANNING αναλαμβάνει την εκπόνηση ολοκληρωμένων μελετών διαχείρισης των ενεργειακών αναγκών επιχειρήσεων, ο οποίος περιλαμβάνει την αναγνώριση των ενεργειακών αναγκών, τον σχεδιασμό, χρηματοδότηση και υλοποίηση των αντίστοιχων έργων, τα οποία ενδεικτικά μπορεί

να περιλαμβάνουν τη δημιουργία μονάδων ΑΠΕ (φωτοβολταϊκά, μονάδες βιοαερίου και βιομεθανίου), συστήματα αποθήκευσης ενέργειας και εφαρμογή καινοτόμων τεχνολογιών και πρακτικών.

Για την υποστήριξη της οργάνωσης των επιχειρήσεων, ο όμιλος ERGOPLANNING παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες, όπως η ανάπτυξη και υποστήριξη συστημάτων ποιότητας και πρωτοκόλλων, υπηρεσίες διαχείρισης κινδύνων, λογιστικής και λειτουργικής υποστήριξης συλλογικών σχημάτων, όπως ομάδες παραγωγών.

Τέλος, στο πλαίσιο της υιοθέτησης καινοτόμων και πρωτοποριακών τεχνολογιών και πρακτικών, η ERGOPLANNING σε στενή συνεργασία με ένα δίκτυο συνεργαζόμενων φορέων, καθώς και πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα, συμμετέχει σε ερευνητικά προγράμματα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, προσφέροντας την ευκαιρία και στις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις να συμμετέχουν στην ερευνητική διαδικασία, να δικτυωθούν σε ένα πανευρωπαϊκό δίκτυο καινοτομίας και να προσφέρει με τον τρόπο αυτό στις επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα και της μικρής επιχειρηματικότητας ευκαιρίες για ανάπτυξη και εξέλιξη.

Η εταιρεία έχει έδρα στη Θεσσαλονίκη, ενώ διαθέτει υποκαταστήματα στο Λαγκαδά και στη Χαλάστρα.

1.1. Στατιστικά στοιχεία απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο των συμβουλευτικών υπηρεσιών

Η συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο των συμβουλευτικών υπηρεσιών, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια.

1.1.1. Ελλάδα

Οι γυναίκες απασχολούνται σε υψηλό ποσοστό στον τομέα των υπηρεσιών, με το 82,37% του συνολικού αριθμού απασχολούμενων γυναικών να εργάζονται σε αυτόν τον τομέα. Αυτό περιλαμβάνει τον κλάδο των συμβουλευτικών υπηρεσιών, όπου οι γυναίκες συμμετέχουν δυναμικά, αν και τα στατιστικά στοιχεία για την ακριβή συμμετοχή στον συγκεκριμένο κλάδο δεν είναι διαθέσιμα.¹

1.1.2. Ευρωπαϊκή Ένωση

Στην ΕΕ, οι γυναίκες αποτελούν το 46% του συνολικού εργατικού δυναμικού, αλλά παρουσιάζουν μεγαλύτερη παρουσία σε επαγγέλματα όπως οι επιστήμονες, οι δάσκαλοι και οι εργαζόμενοι στην υγειονομική περίθαλψη. Στον τομέα των συμβουλευτικών υπηρεσιών και συναφών επαγγελμάτων, οι γυναίκες συνεισφέρουν σημαντικά, ειδικά σε ρόλους υψηλών δεξιοτήτων και αμοιβών².

1.1.3. Διεθνώς

Σε παγκόσμιο επίπεδο, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί, με τις γυναίκες να κατέχουν υψηλότερα ποσοστά σε επαγγέλματα υψηλής αμοιβής.

¹ <https://republic.gr/futureofwork/trends-in-female-employment-in-greece-during-the-pandemic/>

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230308-1>

Υπάρχει μια τάση "αναβάθμισης" των θέσεων εργασίας για τις γυναίκες, με αυξημένη συμμετοχή σε τομείς που απαιτούν υψηλές δεξιότητες και προσφέρουν καλύτερες απολαβές (EU Science Hub).³

1.1.4. Συμπεράσματα

Παρά τις προόδους, παραμένουν προκλήσεις όπως το χάσμα στις ηγετικές θέσεις και η ανισότητα στις αποδοχές. Οι γυναίκες, ωστόσο, συνεχίζουν να κερδίζουν έδαφος σε πολλούς τομείς, συμπεριλαμβανομένου του κλάδου των συμβουλευτικών υπηρεσιών.

1.2. Σκοπός του κειμένου

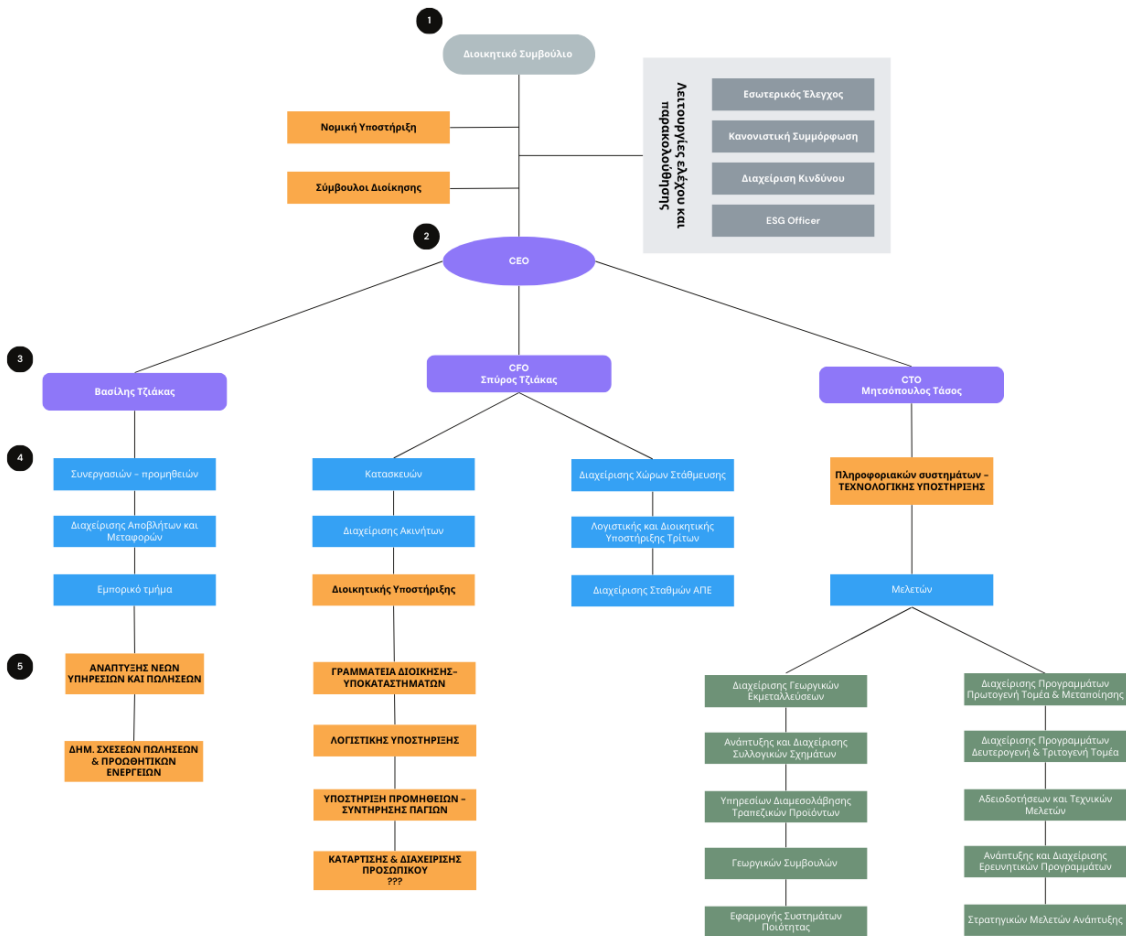
Στο πλαίσιο της στρατηγικής της επιχείρησης για την υιοθέτηση ενός βιώσιμου μοντέλου διακυβέρνησης, η ERGOPLANNING υιοθετεί και ενσωματώνει τις βασικές αρχές κοινωνικής υπευθυνότητας, δεσμευόμενη για τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου η ισότητα των φύλων, η έλλειψη διακρίσεων και η συμπερίληψη αποτελούν θεμελιώδεις αρχές λειτουργίας.

Το κείμενο περιγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της εταιρείας σε θέματα ισότητας των φύλων, καθώς και τους στόχους, όπως και τον σχεδιασμό δράσεων και μέτρων που προκύπτουν, σύμφωνα με τη στρατηγική της, αλλά και τα αποτελέσματα της ανωτέρω αξιολόγησης, για την επίτευξη των στόχων αυτών.

³ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/female-employment-improves-numbers-and-quality-century-2024-03-08_en

2. Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται το οργανόγραμμα της ERGOPLANNING.



3. Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ

Η διαδικασία ανάπτυξης του ΣΔΙΦ της ERGOPLANNING περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

A. Εσωτερική Αξιολόγηση (Audit):

- ο Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ανά φύλο σε επίπεδα λειτουργίας του φορέα, όπως Ανθρώπινοι Πόροι και Ανώτατες Βαθμίδες Διοίκησης.

B. Διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης:

- ο Καθορισμός στόχων του Σχεδίου Δράσης
- ο Σχεδιασμός δράσεων και του αντίστοιχου χρονοδιαγράμματος υλοποίησης, ορισμός αρμόδιου προσωπικού και δεικτών παρακολούθησης της προόδου. Το ΣΔΙΦ εγκρίνεται από τη διοίκηση μετά από σύμφωνη γνώμη των διευθύνσεων.

Γ. Εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης:

- ο Υλοποίηση των προτεινόμενων δράσεων με τη βοήθεια ομάδας εργασίας. Περιλαμβάνει ενίσχυση ευαισθητοποίησης του προσωπικού, ενημέρωση και εκπαίδευση σε θέματα ισότητας φύλων για την ευρεία αποδοχή του ΣΔΙΦ.

Δ. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης:

- ο Αξιολόγηση της αποδοχής και προόδου του ΣΔΙΦ από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) σε ετήσια βάση. Παρακολούθηση ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών απόδοσης, με στόχο τη συνεχή βελτίωση του Σχεδίου Δράσης και της ευρύτερης στρατηγικής του φορέα για την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

4. Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης

Η εσωτερική αξιολόγηση της ERGOPLANNING σε θέματα ισότητας των φύλων πραγματοποιήθηκε λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα απασχόλησης της εταιρείας για τον διάστημα 1/12/2023 έως 31/12/2023 και βασίστηκε κυρίως σε ποσοτικά δεδομένα του προσωπικού της εταιρείας.

1. Προσωπικό:

- ο 48 άτομα τακτικό προσωπικό.
- ο 10 άτομα έκτακτο προσωπικό
- ο Σύνολο 58 άτομα

2. Εκπαίδευση και Κατανομή Φύλου:

- ο Το τακτικό προσωπικό αποτελείται από 48 άτομα με τα 32 από αυτά να είναι γυναίκες, (67% του προσωπικού).
- ο Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών του τακτικού προσωπικού, η ERGOPLANNING απασχολεί ένα κάτοχο διδακτορικού τίτλου (γυναίκα), 8 κατόχους μεταπτυχιακού (6 γυναίκες και 2 άντρες), 11 πτυχιούχους πανεπιστημίου (3 άντρες και 8 γυναίκες), 19 απόφοιτους τεχνικών, τεχνολογικών και επαγγελματικών σπουδών (4 άντρες και 15 γυναίκες) και 9 απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (7 άντρες και 2 γυναίκες).
- ο Από το έκτακτο προσωπικό 7 είναι άντρες και 3 γυναίκες
- ο Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών του έκτακτου προσωπικού 4 άτομα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (3 άντρες και μια γυναίκα), 3 άτομα είναι πτυχιούχοι πανεπιστημίου (έναν άντρα και 2 γυναίκες), 2 είναι απόφοιτοι τεχνικής, τεχνολογικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης (2 άντρες) και ένας άντρας είναι απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- ο Στο σύνολο του προσωπικού των 58 ατόμων οι 35 είναι γυναίκες, δηλαδή ποσοστό 60,3% και οι 23 είναι άντρες.
- ο Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών για το σύνολο του προσωπικού, η ERGOPLANNING απασχολεί ένα κάτοχο διδακτορικού τίτλου (γυναίκα), 12 κατόχους μεταπτυχιακού (7 γυναίκες και 5 άντρες), 14 πτυχιούχους πανεπιστημίου (4 άντρες και 10 γυναίκες), 21 απόφοιτους τεχνικών, τεχνολογικών και επαγγελματικών σπουδών (6 άντρες και 15 γυναίκες) και 10 απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (8 άντρες και 2 γυναίκες).

3. Τακτικές αμοιβές εργαζομένων:

- ο Οι μέσες ετήσιες αμοιβές των γυναικών για το έτος 2023 είναι κατά 2,6% υψηλότερος από αυτός των ανδρών.⁴
- ο Στους 10 υψηλότερα αμειβομένους εργαζομένους της επιχείρησης οι 7 είναι γυναίκες (ποσοστό 70%)

4. Ανώτατες και Ανώτερες Βαθμίδες Διοίκησης:

- ο Η ERGOPLANNING διαθέτει ένα ευρύ οργανόγραμμα με επαρκώς ορισμένους ρόλους και αρμοδιότητες, καθώς διακρίνονται οι ρόλοι του διοικητικού συμβουλίου, του γενικού διευθυντή, της εμπορικής διεύθυνσης, της οικονομικής και διοικητικής διεύθυνσης και της διεύθυνσης υλοποίησης εργασιών με τα αντίστοιχα τμήματα ανά διεύθυνση.
- ο Η παρουσία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας περιορίζεται σε επίπεδο τμημάτων, στα οποία οι γυναίκες πλειοψηφούν έναντι των αντρών, γεγονός που αντιστοιχεί και στο υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην εταιρική δομή γενικότερα. Οι γυναίκες απουσιάζουν από ανώτατες και ανώτερες βαθμίδες ηγεσίας της ERGOPLANNING, γεγονός το οποίο συνδέεται σε μεγάλο βαθμό στο ότι η επιχείρηση διοικείται σε ανώτατο και ανώτερο επίπεδο από τους τρεις εταίρους της, οι οποίοι είναι και οι τρεις άντρες. Δεδομένου ότι η επιχείρηση είναι μια μικρομεσαία επιχείρηση, η οποία δεν έχει υιοθετήσει σύνθετες δομές διοίκησης (πολυμελές διοικητικό συμβούλιο, επιτροπές ΔΣ, συμβούλιο διοίκησης ανώτατων στελεχών), ουσιαστικά υπάρχει περιορισμένος αριθμός θέσεων ανώτατης και ανώτερης διοίκησης που καταλαμβάνονται από τους τρεις εταίρους. Αυτό με τη σειρά του περιορίζει τη δυνατότητα των γυναικών να ανέλθουν σε υψηλότερα επίπεδα ηγεσίας.

Συμπέρασμα

Τα ευρήματα της εσωτερικής αξιολόγησης σε θέματα ισότητας των φύλων για την ERGOPLANNING δείχνουν ότι η συμμετοχή των γυναικών στις δραστηριότητες της επιχείρησης είναι πλειοψηφική και η αναλογία είναι περίπου 2 γυναίκες για κάθε 3 εργαζόμενους της επιχείρησης. Επίσης, παρατηρείται ότι οι γυναίκες που απασχολούνται στην επιχείρηση διαθέτουν υψηλό ακαδημαϊκό υπόβαθρο, χωρίς να υστερούν σε σύγκριση με τους άντρες. Οι γυναίκες δραστηριοποιούνται στο σύνολο των δραστηριοτήτων/ τμημάτων της επιχείρησης με πολύ υψηλά ποσοστά αναλογικά με τους άντρες, εκτός από τις θέσεις οδηγών, οι οποίες αντιστοιχούν και σε χαμηλότερα απαιτούμενα ακαδημαϊκά προσόντα, όπου οι άντρες κυριαρχούν σε ποσοστό 100%. Από άποψη αμοιβών παρατηρείται ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο έχουν αντίστοιχες και λίγο υψηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους άντρες, το οποίο αντικατοπτρίζει εν μέρη τα υψηλότερα ακαδημαϊκά προσόντα που διαθέτουν αναλογικά με τους άντρες και σε κάθε περίπτωση δεν διαπιστώνεται οποιαδήποτε μειονεκτική μεταχείριση των γυναικών σε θέματα αμοιβών.

⁴ Για τον υπολογισμό χρησιμοποιήθηκαν οι μισθολογικές καταστάσεις της εταιρείας και ελήφθησαν υπόψη όσοι εργαζόμενοι συμπλήρωσαν τουλάχιστον 10 μηνιαίες μισθοδοσίες εντός του 2023 (σύνολο 37 εργαζόμενοι)

Το μοναδικό σημείο στο οποίο διαπιστώνεται περιθώριο βελτίωσης σε σχέση με τη θέση των γυναικών στην επιχείρηση σχετίζεται με την ανάληψη ανώτερων και ανώτατων θέσεων ηγεσίας και ευθύνης στη δομή και λειτουργία της ERGOPLANNING. Λόγω των ιδιομορφιών στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης, αυτό μπορεί να είναι εφικτό σε περίπτωση διεύρυνσης των οργάνων ανώτερης και ανώτατης διοίκησης, στο πλαίσιο υιοθέτησης δομών εταιρικής διακυβέρνησης, που ενδέχεται να προκύψουν κατόπιν στρατηγικής απόφασης της εταιρείας και ως αποτέλεσμα της συνεχούς μεγέθυνσης και διεύρυνσης των δραστηριοτήτων της.

Τα ανωτέρω στοιχεία αποτελούν τη βάση για το σχεδιασμό και την εφαρμογή του ΣΔΙΦ, με στόχο τη συνεχή βελτίωση και την προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο.

5. Στόχοι και προτεραιότητες της ERGOPLANNING για την Ισότητα των Φύλων

Η αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης στην ERGOPLANNING αναφορικά με την ισότητα των φύλων οδήγησε στον καθορισμό συγκεκριμένων στόχων και προτεραιοτήτων και αντίστοιχα στον σχεδιασμό επιμέρους στοχευμένων δράσεων, οι οποίες συνθέτουν το Σχέδιο Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων για την περίοδο 2023 - 2026.

Η πρώτη κατηγορία στόχων επιδιώκει την ευρύτερη δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις με βάση το φύλο και εστιάζει στην εξασφάλιση της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων σε κάθε επιχειρηματική και επιχειρησιακή διάσταση της εταιρείας, όπως οι προσλήψεις, η αξιολόγηση, η επαγγελματική εξέλιξη, η συμμετοχή στη ηγεσία και την λήψη αποφάσεων, καθώς και στις αμοιβές.

Το ΣΔΙΦ εστιάζει σε δύο ακόμη σημαίνοντες τομείς, οι οποίοι αφορούν στη εξασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και στην πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Βασική αρχή για την επίτευξη των στόχων αυτών αποτελεί η μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία οιασδήποτε μορφής (σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική) και στοχεύει στη λήψη μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και κάθε άλλης μορφής βίας.

Ειδικότερα, προτείνεται και αναπτύσσεται μηχανισμός καταγραφής τέτοιων περιστατικών και σύσταση επιτροπής για τη θεσμική αντιμετώπιση επιβεβαιωμένων περιστατικών.

5.1. ΣΤΟΧΟΙ

Σύμφωνα με τα ανωτέρω οι στόχοι της εταιρείας συνοψίζονται στα ακόλουθα

5.1.1. Ίσες Ευκαιρίες

- Εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το φύλο τους.

5.1.2. Εξάλειψη Διακρίσεων

- Αποτροπή οποιασδήποτε μορφής διάκρισης και παρενόχλησης.

5.1.3. Εκπροσώπηση

- Ενίσχυση της εκπροσώπησης των φύλων σε όλες τις βαθμίδες της εταιρείας.

5.1.4. Ισορροπία Επαγγελματικής και προσωπικής Ζωής

- Υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

6. Επιμέρους στόχοι και δράσεις του ΣΔΙΦ της ERGOPLANNING

Ακολούθως, παρουσιάζονται οι επιμέρους δράσεις και μέτρα που έχουν σχεδιαστεί, ώστε να επιτευχθούν οι ανωτέρω στόχοι.

6.1. Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη και την Επαγγελματική Εξέλιξη

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα εσωτερικής αξιολόγησης σε θέματα ισότητας των φύλων της επιχείρησης, το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν την συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων της αποτελεί ένδειξη ότι δεν αντιμετωπίζουν οποιοδήποτε είδους θέμα μεροληψίας στη πρόσληψη. Σε κάθε περίπτωση η επιχείρηση υιοθετεί την ακόλουθη δράση σε στόχο την εξασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης των φύλων στις διαδικασίες προσλήψεων.

6.1.1. Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις για απασχόληση συμβασιούχων στο φορέα

- Ενσωμάτωση περιγραφής/ δήλωσης για την πολιτική του φορέα σε θέματα ισότητας των φύλων στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων
- Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων
- Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις προσλήψεις συμβασιούχων

Δείκτες Απόδοσης:

- Δημιουργία κατάλληλου προτύπου από εξειδικευμένο σύμβουλο, το οποίο θα εξασφαλίζει τις ανωτέρω προδιαγραφές.
- Εξασφάλιση συμμετοχής γυναικών στην τελική λίστα επιλογής υποψηφίων, με την προϋπόθεση ότι διαθέτουν τα αντίστοιχα απαιτούμενα προσόντα και προϋποθέσεις.

6.2. Ισότητα των Φύλων στην Ηγεσία και τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων

Δεδομένου ότι η οργανωτική δομή της εταιρείας προβλέπει ότι οι ανώτατες και ανώτερες θέσεις ηγεσίας καταλαμβάνονται από τους τρεις εταίρους της, είναι περιορισμένη η διαθεσιμότητα θέσεων για την επίτευξη του στόχου της ισότητας στον τομέα αυτό.

Παρόλα αυτά, είναι απολύτως σαφές ότι η εταιρεία είναι πρόθυμη να συμπεριλάβει γυναίκες σε ανώτατες και ανώτερες θέσεις ηγεσίας, εφόσον δημιουργηθούν οι αντίστοιχες δομές.

Η επιχείρηση έχει καταστήσει σαφές ότι δεν τίθεται θέμα έμφυλης διάκρισης στην πρόσληψη διευθυντικού στελέχους, εφόσον προκύψει το αντίστοιχο ενδιαφέρον και η υποψήφια διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα. Επιπλέον, δεσμεύεται στην προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω άλλων ηγετικών και διοικητικών ρόλων, ενθαρρύνοντας τις γυναίκες υπαλλήλους να αναπτύξουν τις ηγετικές τους ικανότητες και να προετοιμαστούν για μελλοντικές ευκαιρίες ηγεσίας, με την προϋπόθεση ότι θα διευρυνθεί η οργανωτική δομή της εταιρείας.

6.3. Ισότητα των Φύλων στην Οργανωτική Κουλτούρα

Στόχος της δράσης είναι η δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, αισθάνονται σεβαστοί, εκτιμημένοι και έχουν ίσες ευκαιρίες για ανάπτυξη και ανέλιξη. Οι επί μέρους ενέργειες περιλαμβάνουν:

- Δημοσιοποίηση του ΣΔΙΦ στον ιστότοπο της επιχείρησης και ενημέρωση του προσωπικού
- Συστηματική επισκόπηση επικοινωνιακού υλικού του φορέα υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων

6.4. Προώθηση Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής

Στόχος της δράσης είναι η ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όλους τους εργαζομένους, με ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη των γυναικών, ώστε να εξασφαλιστεί ένα εργασιακό περιβάλλον που ευνοεί την ισότητα των φύλων. Η συγκεκριμένη δράση αποτελεί ουσιαστική προτεραιότητα του παρόντος Σχεδίου Δράσης, δεδομένου ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων και αναγνωρίζεται διαρκής ανάγκη της υποστήριξης της γυναίκας στους πολλαπλούς της ρόλους.

Η εταιρεία σχεδιάζει να εφαρμόσει μια σειρά από μέτρα και πρωτοβουλίες για να διευκολύνει τους εργαζομένους να ισορροπήσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες. Συγκεκριμένα:

1. Άδειες και Διευκολύνσεις για Οικογενειακές Υποχρεώσεις:

- ο Ευέλικτα ωράρια εργασίας και μορφές απασχόλησης, ώστε να εξυπηρετούν και να προσαρμόζονται στις ανάγκες των εργαζομένων.
- ο Επέκταση της άδειας μητρότητας και πατρότητας, καθώς και άλλων οικογενειακών αδειών.
- ο Δυνατότητα προσωρινής μερικής απασχόλησης ή άδειας άνευ αποδοχών για εργαζομένους που χρειάζονται χρόνο για οικογενειακές υποχρεώσεις.

2. Υποστήριξη Γονέων και Φροντιστών:

- ο Παροχή επιδοτούμενων υπηρεσιών φύλαξης παιδιών ή συνεργασία με τοπικούς παιδικούς σταθμούς.

- ο Ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης για φροντιστές ηλικιωμένων ή ατόμων με αναπηρία.

3. Προγράμματα Ευεξίας και Υγείας:

- ο Διοργάνωση προγραμμάτων ευεξίας που περιλαμβάνουν συμβουλευτική για τη διαχείριση του άγχους, εργασιακή ευεξία, και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- ο Παροχή πρόσβασης σε γυμναστήρια ή προγράμματα άσκησης και ευεξίας.

4. Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση:

- ο Διοργάνωση σεμιναρίων και εργαστηρίων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- ο Προώθηση καλών πρακτικών και στρατηγικών διαχείρισης χρόνου.

6.5. Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Στόχος της δράσης είναι Η εξάλειψη των διακρίσεων, της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, δημιουργώντας ένα ασφαλές και συμπεριληπτικό περιβάλλον για όλους τους εργαζόμενους.

1. Ανάπτυξη και Εφαρμογή Πολιτικών Μηδενικής Ανοχής:

- ο Δημιουργία και δημοσιοποίηση σαφών πολιτικών μηδενικής ανοχής για διακρίσεις, έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση.
- ο Διασφάλιση ότι όλες οι πολιτικές είναι εύκολα προσβάσιμες και κατανοητές από όλους τους εργαζόμενους.

2. Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση:

- ο Διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων και εργαστηρίων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με τα θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ο Εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

3. Δημιουργία Μηχανισμών Αναφοράς και Υποστήριξης:

- ο Καθιέρωση ασφαλών και εμπιστευτικών μηχανισμών αναφοράς περιστατικών διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.
- ο Παροχή ψυχολογικής και νομικής υποστήριξης στα θύματα μέσω συνεργασιών με εξειδικευμένους επαγγελματίες και οργανισμούς.

4. Αυστηρή Αντιμετώπιση Περιστατικών:

- ο Άμεση και αποτελεσματική διερεύνηση όλων των αναφορών με απόλυτη διαφάνεια.

- ο Επιβολή αυστηρών κυρώσεων σε περιπτώσεις επιβεβαιωμένων περιστατικών, ανεξαρτήτως της θέσης ή του ρόλου του εμπλεκόμενου.

5. Προώθηση Κουλτούρας Σεβασμού και Συμπερίληψης:

- ο Ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας που προάγει τον σεβασμό, την αξιοπρέπεια και τη συμπερίληψη μέσω τακτικών επικοινωνιών και πρωτοβουλιών.
- ο Προώθηση των αξιών της ισότητας και της δικαιοσύνης σε όλες τις πτυχές της εταιρείας.

6.6. Αποτελεσματική επικοινωνία του ΣΔΙΦ

Η αποτελεσματική επικοινωνία του ΣΔΙΦ, η οποία περιλαμβάνει την πραγματοποίηση σε περιοδική βάση στοχευμένων δράσεων ευαισθητοποίησης σε θέματα ισότητας αποτελεί βασικό πυλώνα να την καλλιέργεια της κουλτούρας ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων τόσο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και στο πλαίσιο της τοπικής κοινωνίας. Οι επιμέρους δράσεις που προάγουν συνολικά τα θέματα ισότητας των φύλων περιλαμβάνουν:

- Παροχή πλήρους ενημέρωσης στους εργαζόμενους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές της εταιρείας.
- Χρήση της εταιρικής πλατφόρμας για τη διάδοση πληροφοριών.
- Οργάνωση «έξυπνων» δράσεων ευαισθητοποίησης για θέματα ισότητας.
- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις και ενέργειες εξωτερικών φορέων που περιλαμβάνουν θέματα ισότητας.
- Ετήσια διαδικασία εσωτερικής διαβούλευσης για την ανασκόπηση των πολιτικών ισότητας.
- Δημιουργία ασφαλών και διαφανών καναλιών για την αναφορά περιστατικών διάκρισης ή παρενόχλησης.
- Διασφάλιση ανωνυμίας και προστασίας των εργαζομένων που αναφέρουν περιστατικά.
- Ταχεία και δίκαιη διαχείριση των αναφορών από τη διοίκηση.

7. Εναρμόνιση ΣΔΙΦ με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Το παρόν Σχέδιο Δράσης της ERGOPLANNING είναι πλήρως εναρμονισμένο με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, που διαμορφώθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στο σχέδιο αυτό περιλαμβάνονται ενέργειες του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων που αφορούν τον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας. Μέσω της προβολής θετικών προτύπων, θα προωθηθεί η ισότητα των φύλων στους παρακάτω Άξονες του ΕΣΔΙΦ:

- **Άξονας Προτεραιότητας 2:** Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- **Άξονας Προτεραιότητας 3:** Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και ηγετικούς ρόλους.

Συγκεκριμένα, μέσω του Μητρώου Elevate Greece παρέχονται ειδικά σχεδιασμένα βραβεία για τη Γυναικεία Καινοτόμο Επιχειρηματικότητα. Επίσης, στους Επίσημους Θεσμικούς Υποστηρικτές του Elevate Greece περιλαμβάνεται το ICCWomenHellas (International Chamber of Commerce), το οποίο ίδρυσε το Female Founders Startups Cluster και διοργανώνει σχετικές εκδηλώσεις.

8. Αξιολόγηση και Αναθεώρηση του ΣΔΙΦ

Προκειμένου να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή και παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, η προσαρμογή του στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και ανάγκες και η επικαιροποίηση των δεδομένων προβλέπονται τα ακόλουθα:

- Καθιέρωση ετήσιων αξιολογήσεων για την παρακολούθηση της προόδου του ΣΔΙΦ.
- Λήψη ανατροφοδότησης από τους εργαζόμενους σε ετήσια βάση με τη χρήση εξειδικευμένου ανώνυμου ερωτηματολογίου.
- Λήψη ανατροφοδότησης από τη διοίκηση σε ετήσια βάση με τη χρήση εξειδικευμένου ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων.
- Συλλογή δεδομένων σχετικά με την ισότητα των φύλων και ανάλυση των αποτελεσμάτων.
- Υποβολή εκθέσεων στη διοίκηση και κοινοποίηση των ευρημάτων στους εργαζόμενους.

9. Συμπεράσματα

Με την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, η "ERGOPLANNING" επιδιώκει να δημιουργήσει ένα δίκαιο και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, όπου όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ίσες ευκαιρίες και αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Η συνεχής δέσμευση της εταιρείας για την προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί θεμέλιο για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της ευημερίας όλων των μελών της ομάδας.