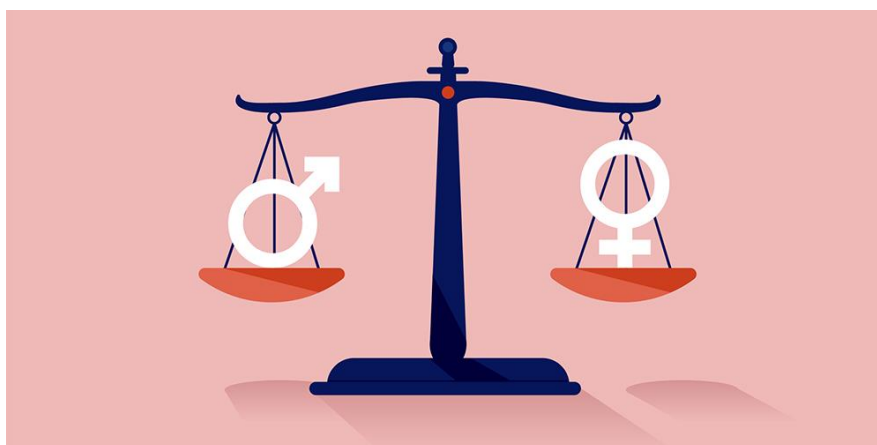


# Σχέδιο για την ισότητα των φύλων



**ΟΜΙΚΡΟΝ**  
ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ



## Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμέλιο λίθο προς μια προοδευτική κοινωνία, αναγνωρίζοντας τις δυνατότητες κάθε ατόμου, ανεξαρτήτως φύλου. Η ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε. έχει δεσμευτεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων και αναγνωρίζει ως θεμελιώδες στοιχείο την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πτυχές των δραστηριοτήτων της. Το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Plan - GEP) περιγράφει τη στρατηγική, τους στόχους, τη μεθοδολογία και τη δέσμευσή μας για την επίτευξη της ισότητας των φύλων εντός της εταιρείας μας και αποσκοπεί στον προσδιορισμό δραστηριοτήτων και δεικτών επιδόσεων για την υποστήριξη της εξισορρόπησης των φύλων.

### Σκοπός και σημασία

Το GEP αποσκοπεί:

- Στην προώθηση ίσων ευκαιριών και εκπροσώπησης για όλα τα φύλα
- Στην εξάλειψη των διακρίσεων και των προκαταλήψεων λόγω φύλου
- Στη δημιουργία ενός πιο ποικιλόμορφου, χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιου εργασιακού χώρου

### Ρυθμιστικό πλαίσιο

Η ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε. συμμορφώνεται με την ελληνική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων (Νόμος 4604/2019 -ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) και ακολουθεί τις οδηγίες της ΕΕ σχετικά με τα δικαιώματα και την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών: Οδηγία 2000/78/ΕΚ<sup>1</sup>, 2006/54/ΕΚ<sup>2</sup>, 2010/41/ΕΥ<sup>3</sup>, 92/85/ΕΕΚ<sup>4</sup>, 76/207/ΕΕΚ<sup>5</sup>, 2000/43/ΕΚ<sup>6</sup> και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (articles 21 & 23)<sup>7</sup>.

Το GEP της ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε. ακολουθεί τους οδηγούς του "Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)".

## Ρόλοι και Ευθύνες

### Οργανωτική ηγεσία

Η ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε. ακολουθεί την αρχή των ίσων ευκαιριών. Η ηγετική μας ομάδα δεσμεύεται να προασπίσει την ισότητα των φύλων εντός της ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε.. Θα δώσουν το παράδειγμα και θα διασφαλίσουν ότι η ισότητα των φύλων παραμένει

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

<sup>2</sup> <https://www.legislation.gov.uk/eudr/2006/54>

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>

<sup>4</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01992L0085-20190726>

<sup>5</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>

<sup>6</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

<sup>7</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

κορυφαία προτεραιότητα (το ήμισυ του προσωπικού είναι γυναίκες).

## Επιτροπή/Ομάδα για την ισότητα των φύλων

Η ομάδα του Διοικητικού Συμβουλίου αναλαμβάνει το ρόλο μιας αφοσιωμένης Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Committee - GEC), υπεύθυνης για την εποπτεία και την εφαρμογή του GEP. Τα μέλη της επιτροπής και οι διάφοροι υπεύθυνοι έργου (Project Manager - PM) σε συνεχή επικοινωνία με τον υπεύθυνο προσωπικού (Personnel Director - PD) συνεργάζονται για να προωθήσουν την αλλαγή και να διασφαλίσουν την αποτελεσματική και αποδοτική εφαρμογή του σχεδίου ισότητας των φύλων. Οι ιδρυτές (Founders - F) της ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε. έχουν εγκρίνει και προωθούν το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων.

## **Στόχοι**

### Γενικοί στόχοι

Οι γενικοί στόχοι μας για την επίτευξη της ισότητας των φύλων είναι:

1. Ισορροπία των φύλων: Επίτευξη ισορροπημένης εκπροσώπησης των φύλων σε ηγετικές θέσεις.
2. Κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς: Προώθηση μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, η οποία σέβεται την ποικιλομορφία.
3. Ίσες ευκαιρίες: Διασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλα τα φύλα όσον αφορά την πρόσληψη, την επιλογή και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

### Ειδικόί στόχοι

1. Ενσωμάτωση μιας κουλτούρας με επίγνωση ως προς το φύλο σε κάθε πτυχή των δραστηριοτήτων της ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε.
2. Προώθηση της ισορροπημένης επαγγελματικής εξέλιξης και της ισότητας ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων
3. Εξασφάλιση και έμφαση στην ισορροπία μεταξύ των φύλων και τη συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων
4. Καθιέρωση στρατηγικών για την προώθηση μιας φιλικής προς την οικογένεια εργασιακής κουλτούρας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
5. Ενίσχυση της συμμετοχής και της εκπροσώπησης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους κλάδους/ενδιαφέροντα της εταιρείας (υλοποίηση έργων, καινοτομία, διοίκηση)
6. Προώθηση μέτρων για τη στήριξη της ισορροπίας των φύλων κατά την πρόσληψη προσωπικού, εξασφαλίζοντας την εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου
7. Απόλειψη της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης

## Μεθοδολογία

Για τη διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού και αντιπροσωπευτικού GEP, η ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε. ακολούθησε την προσέγγιση που προτείνεται στο [EIGE](#).

Βήμα 1: Κατανόηση: Ανάλυση και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης

Βήμα 2: Παρέμβαση: Δημιουργία GEP

Βήμα 3: Δράση: Εφαρμογή του GEP

Βήμα 4: Αξιολόγηση: Παρακολούθηση του GEP και αξιολόγηση της προόδου

Αναγνωρίστηκαν οι ακόλουθοι βασικοί τομείς (σύμφωνα με όλες τις απαιτήσεις της προσέγγισης EIGE), συμπεριλήφθηκαν Ειδικοί Στόχοι, καθορίστηκαν οι Δράσεις και η Επισκόπηση και παρακολουθούνται το Χρονοδιάγραμμα και οι Στόχοι.

### Βασικός τομέας 1: Οργανωτική δομή και λήψη αποφάσεων

Στόχοι						
1. Αναλογική εκπροσώπηση των φύλων σε καίριες ηγετικές θέσεις 2. Στρατηγικός προσανατολισμός προς την ισότητα των φύλων 3. Παρακολούθηση της αποδοχής των αποφάσεων από τους εργαζομένους						
Ενέργειες	Επισκόπηση	Χρονοδιάγραμμα				Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι
		2023	2024	2025	2026	
Συγκρότηση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (GEC)	PD, F					Ολοκληρώθηκε. (Το συμβούλιο ανέλαβε αυτό το ρόλο)
Παρακολούθηση του GEP και βήματα προς την εξισορρόπηση των φύλων	PD, PM, F, GEC					Συνεχής επανεξέταση
Επίτευξη ισορροπημένης εκπροσώπησης των φύλων σε ηγετικούς ρόλους	GEC, F, PD					Ισορροπία των φύλων στη θέση του υπεύθυνου έργου (και στους υπαλλήλους), ετήσια παρακολούθηση
Καθορισμός στόχων στον στρατηγικό σχεδιασμό της εταιρείας	F, PM					Προγραμματισμένο
Αποτελέσματα έρευνας εργαζομένων που μετρά την ικανοποίηση στη λήψη αποφάσεων	GEC, F, PM					Προγραμματισμένο
Εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων	GEC, PM					Προγραμματισμένο

### Βασικός τομέας 2: Πρόσληψη, επιλογή και επαγγελματική εξέλιξη

Στόχοι	
1. Προώθηση πολιτικής πρόσληψης, εξέλιξης σταδιοδρομίας και αξιολόγησης χωρίς προκαταλήψεις και χωρίς αποκλεισμούς φύλου	
2. Ισορροπία των φύλων στην αίτηση εργασίας	
3. Ισότητα στο ποσοστό πληρωμών	

Ενέργειες	Επισκόπηση	Χρονοδιάγραμμα				Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι
		2023	2024	2025	2026	
Ενσωμάτωση του τρέχοντος σχεδίου GEP στην εσωτερική πολιτική της εταιρείας	PD, GEC, F					Ολοκληρωμένο
Καθιέρωση συστήματος αξιολόγησης των επιδόσεων για τη μείωση των προκαταλήψεων κατά την πρόσληψη και την προαγωγή	PD, F, PM					Προγραμματισμένο
Παρακολούθηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων	PD, F, PM, F					Προγραμματισμένο, ετήσια επανεξέταση
Παρακολούθηση της συμμετοχής σε προγράμματα καθοδήγησης και χορηγίας ανά φύλο	PD, PM					Προγραμματισμένο, ετήσια επανεξέταση
Εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους υπεύθυνους προσλήψεων που διασφαλίζουν την απουσία μεροληψίας λόγω φύλου	GEC, PD, PM					Προγραμματισμένο

### Βασικός τομέας 3: Στρατηγική ισότητας στα έργα και την καινοτομία

Στόχοι						
1. Ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στις δραστηριότητες καινοτομίας						
2. Ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στην επιχειρηματικότητα						
3. Προώθηση της σύνδεσης μεταξύ γυναικών και καινοτομίας						
Ενέργειες	Επισκόπηση	Χρονοδιάγραμμα				Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι
		2023	2024	2025	2026	
Προώθηση ισορροπημένων ομάδων έργου με βάση το φύλο	PM, GEC					Επίτευξη, αναλογία ανδρών / γυναικών στις ομάδες έργου ( $\approx 1$ )
Συμμετοχή γυναικών στα έργα	PD, GEC, PM					Σε εξέλιξη
Ποικιλομορφία των φύλων στις ομάδες έργου	PM, F					Προγραμματισμένο, διατήρηση ισόρροπης εκπροσώπησης, αναλογία F/M ( $\approx 1$ ), Ετήσια επανεξέταση
Γυναίκες σε ηγετικές δραστηριότητες E&K	PM, GEC					Προγραμματισμένο, παρακολούθηση της αναλογίας F/M ( $\approx 1$ ), Ετήσια επανεξέταση
Συμμετοχή σε ερευνητικές δημοσιεύσεις	PM					Προγραμματισμένο, παρακολούθηση της αναλογίας F/M ( $\approx 1$ ), Ετήσια επανεξέταση

### Βασικός τομέας 4: Ισότητα φύλου στις δημόσιες δραστηριότητες

Στόχοι	
1. Ισορροπημένη συμμετοχή των δύο φύλων (του προσωπικού) στις εκδηλώσεις που διοργανώνονται	
2. Ισότιμη προβολή των ερευνητικών αποτελεσμάτων/δραστηριοτήτων, της εμπειρογνομosύνης και των επιτευγμάτων του προσωπικού	

Ενέργειες	Επισκόπηση	Χρονοδιάγραμμα				Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι
		2023	2024	2025	2026	
Ίσες ευκαιρίες να ηγηθούν των δραστηριοτήτων διάδοσης / επικοινωνίας	PD, F					Σε εξέλιξη
Ενίσχυση της ισότιμης προώθησης της συνεισφοράς / αποτελεσμάτων / επιτυχιών	PM					Σε εξέλιξη (π.χ. ισότιμη συμμετοχή σε δημοσιεύσεις)
Παρακολούθηση της ισορροπημένης συμμετοχής των δύο φύλων σε δημόσιες εκδηλώσεις	PD, GEC					Προγραμματισμένο, αναλογία F/M (≈ 1), Ετήσια επανεξέταση
Προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε εκδηλώσεις / συνέδρια / εργαστήρια	PM, GEC					Προγραμματισμένο, Ετήσια επανεξέταση

### Βασικός τομέας 5: Το φύλο στην οργανωτική κουλτούρα

Στόχοι						
1. Ανάπτυξη ενός χώρου χωρίς αποκλεισμούς για την εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου						
2. Οργάνωση εκδηλώσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων						
3. Προώθηση ενός δίκαιου και διαφανούς περιβάλλοντος που προωθεί την ισότητα των φύλων						
Ενέργειες	Επισκόπηση	Χρονοδιάγραμμα				Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι
		2023	2024	2025	2026	
Τεκμηρίωση που περιγράφει τη σεξουαλική παρενόχληση και τα περιστατικά και ενσωμάτωση στην πολιτική της εταιρείας	PD, F					Ολοκληρωμένο
Ανάρτηση του GEP στον ιστότοπο της εταιρείας	PD, F					Ολοκληρωμένο
Διεξαγωγή ερευνών πολιτισμικής αξιολόγησης σχετικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον εργασιακό χώρο	PD, GEC, PM					Προγραμματισμένο, Ετήσια επανεξέταση
Καθιέρωση διαδικασιών που διασφαλίζουν ότι η ανάλυση φύλου λαμβάνεται υπόψη στις δραστηριότητες της εταιρείας	PD, F, PM, GEC					Προγραμματισμένο
Εκπαιδευτικά εργαστήρια και εκδηλώσεις σχετικά με τη ισότητα φύλου (ευαισθητοποίηση)	PD, PM, GEC					Προγραμματισμένο

### Βασικός τομέας 6: Ευέλικτη εργασία

Στόχοι						
1. Ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δικαιώματα, τις ευκαιρίες και τις πρακτικές για ευέλικτη εργασία						
2. Ενίσχυση των πρακτικών και της υποδομής ευέλικτης εργασίας						
3. Διευκόλυνση της επίτευξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής						
Ενέργειες	Επισκόπηση	Χρονοδιάγραμμα				Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι
		2023	2024	2025	2026	

Ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας	F, PM					Ολοκληρωμένο
Ψηφιακά εργαλεία για την εξ αποστάσεως εργασία προς τη βελτίωση της συνδεσιμότητας των μελών του προσωπικού και την παροχή εκπαίδευσης και υποστήριξης του προσωπικού	F, PM,					Ολοκληρωμένο
Παρακολούθηση της υιοθέτησης των ανωτέρω και ανατροφοδότηση	GEC, PD, PM					Σε εξέλιξη

## Παρακολούθηση και αξιολόγηση

### Συλλογή δεδομένων

- Συλλογή δεδομένων σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων σε όλα τα οργανωτικά επίπεδα για την αξιολόγηση της ολοκλήρωσης των προαναφερθέντων στόχων.
- Παρακολούθηση της ικανοποίησης και της δέσμευσης των εργαζομένων μέσω ερευνών.
- Παρακολούθηση της συμμετοχής των υποεκπροσωπούμενων φύλων σε ερευνητικά έργα, δημόσιες δραστηριότητες και πολιτιστικές πρωτοβουλίες.

### Αξιολόγηση

- Αξιολόγηση της προόδου έναντι των στόχων.
- Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας και λήψη διορθωτικών μέτρων, εφόσον απαιτείται.
- Διενέργεια περιοδικών ελέγχων για να διασφαλιστεί η τήρηση ουδέτερων ως προς το φύλο πρακτικών κατά την πρόσληψη, την επιλογή και τη λήψη αποφάσεων.

Η ΟΜΙΚΡΟΝ Α.Ε. δεσμεύεται για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Το σχέδιό μας για την ισότητα των φύλων περιγράφει έναν σαφή οδικό χάρτη, με συγκεκριμένους στόχους και μια ισχυρή μεθοδολογία. Πιστεύουμε ότι το σχέδιο αυτό όχι μόνο θα ενισχύσει τον οργανισμό μας αλλά και θα συμβάλει σε μια πιο δίκαιη κοινωνία.