

Σχέδιο για την ισότητα των φύλων



ATLANTIS
ENGINEERING



Περιεχόμενα

| | |
|---|---|
| Εισαγωγή | 3 |
| Ρόλοι και Ευθύνες..... | 4 |
| Στόχοι..... | 4 |
| Μεθοδολογία..... | 5 |
| Βασικός τομέας 1: Οργανωτική δομή και λήψη αποφάσεων | 5 |
| Βασικός τομέας 2: Πρόσληψη, επιλογή και επαγγελματική εξέλιξη..... | 5 |
| Βασικός τομέας 3: Στρατηγική ισότητας στην έρευνα και την καινοτομία..... | 6 |
| Βασικός τομέας 4: Ισότητα φύλου στις δημόσιες δραστηριότητες | 7 |
| Βασικός τομέας 5: Το φύλο στην οργανωτική κουλτούρα | 7 |
| Βασικός τομέας 6: Ευέλικτη εργασία | 8 |
| Παρακολούθηση και αξιολόγηση | 8 |

Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμέλιο λίθο προς μια προοδευτική κοινωνία, αναγνωρίζοντας τις δυνατότητες κάθε ατόμου, ανεξαρτήτως φύλου. Η ATLANTIS Engineering 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 του οργανισμού μας και αποσκοπεί στον προσδιορισμό δραστηριοτήτων και δεικτών επιδόσεων για την υποστήριξη της εξισορρόπησης των φύλων. Στο ταξίδι μας προς έναν πιο δίκαιο κόσμο, η ATLANTIS Engineering στέκεται ως φάρος δέσμευσης στις αρχές της ισότητας των φύλων και ορίζει την ισότητα των ευκαιριών ως βασικό συστατικό της αποστολής της για τη διασφάλιση της αμεροληψίας και της διαφάνειας. Με ακλόνητη αφοσίωση, ξεκινάμε ένα μετασχηματιστικό εγχείρημα - την ανάπτυξη και εφαρμογή του σχεδίου μας για την ισότητα των φύλων, ένα σχέδιο δράσεων.

Σκοπός και σημασία

Το GEP αποσκοπεί:

- Προώθηση ίσων ευκαιριών και εκπροσώπησης για όλα τα φύλα.
- Να εξαλείψει τις διακρίσεις και τις προκαταλήψεις λόγω φύλου.
- Να δημιουργήσει έναν πιο ποικιλόμορφο, χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιο εργασιακό χώρο.

Ρυθμιστικό πλαίσιο

Η ATLANTIS Engineering 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/EC¹, 2006/54/EC², 2010/41/EU³, 92/85/EEC⁴, 76/207/EEC⁵, 2000/43/EC⁶ και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (articles 21 & 23)⁷.

Το GEP της ATLANTIS Engineering ακολουθεί τους οδηγούς του "Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)" .

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

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

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

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

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

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

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

Ρόλοι και Ευθύνες

Οργανωτική ηγεσία

Η ATLANTIS Engineering ακολουθεί την αρχή των ίσων ευκαιριών. Η ηγετική μας ομάδα δεσμεύεται να προασπίσει την ισότητα των φύλων εντός της ATLANTIS Engineering. Θα δώσουν το παράδειγμα και θα διασφαλίσουν ότι η ισότητα των φύλων παραμένει κορυφαία προτεραιότητα (σχεδόν 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 ομαδάρχες (Team Leaders - TL) σε συνεχή επικοινωνία με το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού (Human Resource - HR) συνεργάζονται για να προωθήσουν την αλλαγή και να διασφαλίσουν την αποτελεσματική και αποδοτική εφαρμογή του σχεδίου ισότητας των φύλων. Οι ιδρυτές (Founders - F) της ATLANTIS Engineering έχουν εγκρίνει και προωθούν το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων.

Στόχοι

Γενικοί στόχοι

Οι γενικοί μας στόχοι 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.

Ειδικοί στόχοι

1. Ενσωμάτωση μιας κουλτούρας με επίγνωση ως προς το φύλο σε κάθε πτυχή των δραστηριοτήτων της ATLANTIS.
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. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και τη διοίκηση. Ποικιλόμορφες ομάδες.
5. Καθιέρωση στρατηγικών για την προώθηση μιας φιλικής προς την οικογένεια εργασιακής κουλτούρας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
6. Ενίσχυση της συμμετοχής και της εκπροσώπησης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους κλάδους/ενδιαφέροντα της εταιρείας (βιομηχανία, έρευνα, καινοτομία, διοίκηση, διάχυση).
7. Προώθηση μέτρων για τη στήριξη της ισορροπίας των φύλων κατά την πρόσληψη προσωπικού, εξασφαλίζοντας την εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου.
8. Προώθηση μέτρων κατά της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης (π.χ. ανοικτοί και με σεβασμό διάλογοι, εκπαίδευση σε θέματα ευαισθησίας σε θέματα φύλου, τεκμηρίωση).

Μεθοδολογία

Για την κατασκευή ενός αποτελεσματικού και αντιπροσωπευτικού GEP, η ATLANTIS Engineering 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 | | | | | | |
|--|----------------|----------------|------|------|------|---|
| <ol style="list-style-type: none"> Αναλογική εκπροσώπηση των φύλων σε καίριες ηγετικές θέσεις Στρατηγικός προσανατολισμός προς την ισότητα των φύλων Παρακολούθηση της αποδοχής των αποφάσεων από τους εργαζομένους | | | | | | |
| Ενέργειες | Επισκόπηση | Χρονοδιάγραμμα | | | | Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι |
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| Συγκρότηση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (GEC) | HR, F | | | | | Ολοκληρώθηκε. (Το συμβούλιο ανέλαβε αυτό το ρόλο) |
| Παρακολούθηση του GEP και βήματα προς την εξισορρόπηση των φύλων | HR, TL, F, GEC | | | | | Συνεχής επανεξέταση |
| Επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε ηγετικούς ρόλους | GEC, F, HR | | | | | Ισορροπία των φύλων στη θέση του επικεφαλής ομάδας (και στους υπαλλήλους), ετήσια παρακολούθηση |
| Καθορισμός στόχων στον στρατηγικό σχεδιασμό της εταιρείας | F, TL | | | | | Προγραμματισμένο |
| Αποτελέσματα έρευνας εργαζομένων που μετρά την ικανοποίηση στη λήψη αποφάσεων | GEC, F, TL | | | | | Προγραμματισμένο |
| Εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων | GEC, TL | | | | | Προγραμματισμένο |

Βασικός τομέας 2: Πρόσληψη, επιλογή και επαγγελματική εξέλιξη

| Στόχοι | | | | | | |
|---|------------|----------------|------|------|------|-----------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> Προώθηση πολιτικής πρόσληψης, εξέλιξης σταδιοδρομίας και αξιολόγησης χωρίς προκαταλήψεις και χωρίς αποκλεισμούς φύλου Ισορροπία των φύλων στην αίτηση εργασίας Ισότητα στο ποσοστό πληρωμών | | | | | | |
| Ενέργειες | Επισκόπηση | Χρονοδιάγραμμα | | | | Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι |
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |

| | | | | | | |
|---|--------------|--|--|--|--|---|
| Ενσωμάτωση του τρέχοντος σχεδίου GEP στην εσωτερική πολιτική της εταιρείας | HR, GEC, F | | | | | Ολοκληρωμένο |
| Ποσοστό επιτυχίας των υποψηφίων που επιλέγονται μέσω τυφλών διαδικασιών πρόσληψης | HR, TL | | | | | Προγραμματισμένη μέτρηση, F/M ratio (≈ 1) |
| Καθιέρωση συστήματος αξιολόγησης των επιδόσεων για τη μείωση των προκαταλήψεων κατά την πρόσληψη και την προαγωγή | HR, F, TL | | | | | Προγραμματισμένο |
| Παρακολούθηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων | HR, F, TL, F | | | | | Προγραμματισμένο, ετήσια επανεξέταση |
| Παρακολούθηση της συμμετοχής σε προγράμματα καθοδήγησης και χορηγίας ανά φύλο | HR, TL | | | | | Προγραμματισμένο, ετήσια επανεξέταση |
| Εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους υπεύθυνους προσλήψεων που διασφαλίζουν την απουσία μεροληψίας λόγω φύλου | GEC, HR, TL | | | | | Προγραμματισμένο |

Βασικός τομέας 3: Στρατηγική ισότητας στην έρευνα και την καινοτομία

| Στόχοι | | | | | | |
|--|-------------|----------------|------|------|------|---|
| 1. Ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στις δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης. 2. Ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στην επιχειρηματικότητα. 3. Προώθηση της σύνδεσης μεταξύ γυναικών και βιομηχανίας | | | | | | |
| Ενέργειες | Επισκόπηση | Χρονοδιάγραμμα | | | | Κατάσταση/Δείκτες Απόδοσης/Στόχοι |
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| Προώθηση ισορροπημένων ομάδων έργου με βάση το φύλο | TL, GEC | | | | | Επίτευξη, αναλογία ανδρών/γυναικών στις ομάδες έργου (≈ 1) |
| Συμμετοχή γυναικών σε βιομηχανικά έργα | HR, GEC, TL | | | | | Σε εξέλιξη |
| Ποικιλομορφία των φύλων στις ερευνητικές ομάδες | TL, F | | | | | Προγραμματισμένο, διατήρηση ισορροπίας εκπροσώπησης, αναλογία F/M (≈ 1), Ετήσια επανεξέταση |
| Γυναίκες σε ηγετικές δραστηριότητες E&K | TL, GEC | | | | | Προγραμματισμένο, παρακολούθηση της αναλογίας F/M (≈ 1), Ετήσια επανεξέταση |
| Συμμετοχή σε ερευνητικές δημοσιεύσεις | TL | | | | | Προγραμματισμένο, παρακολούθηση της αναλογίας F/M (≈ 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 |
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| Ίσες ευκαιρίες να ηγηθούν των δραστηριοτήτων διάδοσης/επικοινωνίας | HR, F | | | | | Σε εξέλιξη |
| Ενίσχυση της ισότιμης προώθησης της ερευνητικής συνεισφοράς/αποτελεσμάτων/επιτυχιών | TL | | | | | Σε εξέλιξη (π.χ. ισότιμη συμμετοχή σε δημοσιεύσεις) |
| Παρακολούθηση της ισορροπημένης συμμετοχής των δύο φύλων σε δημόσιες εκδηλώσεις | HR, GEC | | | | | Προγραμματισμένο, αναλογία F/M (≈ 1), Ετήσια επανεξέταση |
| Προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε εκδηλώσεις/συνέδρια/εργαστήρια | TL, 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 |
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| Τεκμηρίωση που περιγράφει τη σεξουαλική παρενόχληση και τα περιστατικά και ενσωμάτωση στην πολιτική της εταιρείας | HR, F | | | | | Ολοκληρωμένο |
| Ανάρτηση του GEP στον ιστότοπο της εταιρείας | HR, F | | | | | Ολοκληρωμένο |
| Διεξαγωγή ερευνών πολιτισμικής αξιολόγησης σχετικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον εργασιακό χώρο | HR, GEC, TL | | | | | Προγραμματισμένο, Ετήσια επανεξέταση |
| Καθιέρωση διαδικασιών που διασφαλίζουν ότι η ανάλυση φύλου λαμβάνεται υπόψη στις δραστηριότητες της εταιρείας | HR, F, TL, GEC | | | | | Προγραμματισμένο |
| Εκπαιδευτικά εργαστήρια και εκδηλώσεις σχετικά με τη ισότητα φύλου (ευαισθητοποίηση) | HR, TL, 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 |
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| Ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας | F, TL | | | | | Σε εξέλιξη |
| 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, TL, | | | | | Σε εξέλιξη |
| Παρακολούθηση της υιοθέτησης των ανωτέρω και ανατροφοδότηση | GEC, HR, TL | | | | | 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 ATLANTIS Engineering 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. Είμαστε αφοσιωμένοι στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας όπου όλα τα φύλα μπορούν να ευδοκιμήσουν, και ανυπομονούμε να συνεργαστούμε για την επίτευξη αυτού του οράματος.