



# Technology Solutions

«Σχέδιο δράσης για την Ισότητα των Φύλων  
στις υπηρεσίες της Περιφέρειας Ανατολικής  
Μακεδονίας και Θράκης»

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ 08-11-2024

## Πίνακας περιεχομένων

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| 1.Εισαγωγή .....                                  | 3  |
| 2. Report της μελέτης/έρευνας.....                | 3  |
| 2.1 Εισαγωγή Έρευνας .....                        | 3  |
| 2.2 Διεξαγωγή Έρευνας .....                       | 4  |
| 2.2.1 Δημογραφικά στοιχεία.....                   | 4  |
| 2.3 Αποτελέσματα .....                            | 5  |
| 2.3.1 Αποτελέσματα ερωτήσεων κλειστού τύπου ..... | 5  |
| 2.3.1 Αποτελέσματα ερωτήσεων ανοιχτού τύπου ..... | 7  |
| 3. Συμπεράσματα .....                             | 14 |
| 4.Βιβλιογραφία.....                               | 16 |

## 1.Εισαγωγή

Σε συμφωνία με τη Σύμβαση που έχει υπογραφεί από κοινού μεταξύ της εταιρείας μας και της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης στις 10-09-2024, καθώς και την προσφορά της εταιρείας μας για την υπηρεσία με τίτλο: «ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ» σας υποβάλλουμε το παραδοτέο με τίτλο: Π.1 «Εκπόνηση Report της Μελέτης/ Έρευνας»

## 2. Report της μελέτης/έρευνας

### 2.1 Εισαγωγή Έρευνας

Η έννοια της ισότητας στην εργασία εστιάζει στην παροχή ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζομένους και τις εργαζόμενες, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, θρησκείας, κοινωνικής καταγωγής, ηλικίας ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών. Η ισότητα στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει διαστάσεις όπως η **Ισότητα ευκαιριών** (equal opportunities), η οποία αφορά στην ισότιμη πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, προαγωγές και επαγγελματική εξέλιξη. Η **Ισότητα αμοιβών** (equal pay) δηλαδή η παροχή ίσης αμοιβής για ίση εργασία, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων χαρακτηριστικών και η **Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** που σχετίζεται με την ανάγκη διαμόρφωσης εργασιακών συνθηκών που επιτρέπουν στις εργαζόμενες και στους εργαζομένους να διαχειρίζονται επαρκώς τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με θεωρητικές προσεγγίσεις, τα στερεότυπα φύλου επηρεάζουν τις προοπτικές προαγωγής και τις ευκαιρίες εξέλιξης, καθώς οι γυναίκες συχνά βρίσκονται σε θέσεις με λιγότερη πρόσβαση σε πηγές εξουσίας και δικτύωσης (Kanter και Reskin, 1993). Παράλληλα, άλλες θεωρίες αναδεικνύουν πως οι οργανισμοί έχουν ισχυρό ρόλο στη διαμόρφωση και διατήρηση της ισότητας ή ανισότητας, αναγνωρίζοντας ότι τα ίδια τα εργασιακά περιβάλλοντα μπορεί να λειτουργούν με τρόπους που υποστηρίζουν ή ενισχύουν τις κοινωνικές ανισότητες (North, 1990)

Έρευνες δείχνουν ότι η προώθηση της ισότητας στην εργασία μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικά οφέλη για έναν οργανισμό, όπως:

- **Βελτίωση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας:** Η ίση μεταχείριση ενισχύει το ηθικό των εργαζομένων, οδηγώντας σε αυξημένη παραγωγικότητα.
- **Προσέλκυση και διατήρηση ταλέντου:** Οι οργανισμοί που εφαρμόζουν πολιτικές ισότητας είναι πιο ελκυστικοί για το εργατικό δυναμικό, ενώ διατηρούν το υπάρχον προσωπικό, μειώνοντας την ανάγκη για επαναλαμβανόμενες προσλήψεις (Cox, 1993).
- **Ενίσχυση της καινοτομίας:** Ένα περιβάλλον που προάγει την ποικιλομορφία και την ισότητα προωθεί τη δημιουργική σκέψη και την

καινοτομία, καθώς διαφορετικές οπτικές γωνίες και εμπειρίες οδηγούν σε νέες ιδέες (Page, 2007).

Παρά την πρόοδο της σύγχρονης κοινωνίας, οι ανισότητες εξακολουθούν να υπάρχουν, ειδικά ως προς το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και την άνιση εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις (World Economic Forum, 2020). Οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως η έλλειψη μέτρων διαφάνειας και η διατήρηση παρωχημένων πολιτικών, που συχνά εμποδίζουν την πραγματική ισότητα στον χώρο εργασίας.

Η επίτευξη λοιπόν της ισότητας στην εργασία δεν είναι μόνο ηθική υποχρέωση, αλλά και στρατηγική ανάγκη για την ενίσχυση της απόδοσης και της καινοτομίας στον οργανισμό. Η ισότητα ενισχύει τη δέσμευση και ικανοποίηση των εργαζομένων, ενώ παράλληλα προωθεί ένα δίκαιο και ενισχυμένο εργασιακό περιβάλλον. Η υιοθέτηση πρακτικών που αναγνωρίζουν και αντιμετωπίζουν τις ανισότητες αποτελεί το επόμενο βήμα για την ανάπτυξη πιο βιώσιμων και κοινωνικά υπεύθυνων οργανισμών.

## 2.2 Διεξαγωγή Έρευνας

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη μέσω διαδικτυακού ανώνυμου ερωτηματολογίου τον Οκτώβριο του 2024 στις/στους υπαλλήλους των υπηρεσιών της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, με στόχο την καταγραφή και ανάλυση συγκεκριμένων παραμέτρων που επηρεάζουν την εργασιακή εμπειρία, την επαγγελματική ικανοποίηση και την αντίληψη για την ισότητα στον χώρο εργασίας. Στην έρευνα συμμετείχε το 25% του συνολικού αριθμού των υπαλλήλων της Περιφέρειας, εξασφαλίζοντας μια σημαντική βάση δεδομένων για την εξαγωγή αντιπροσωπευτικών συμπερασμάτων.

### 2.2.1 Δημογραφικά στοιχεία

Από όσες και όσους συμμετείχαν, το 56% δήλωσε φύλο «Γυναίκα», το 43% «Άντρας» και το 1% επέλεξε την κατηγορία «Άλλο».

Σε ό,τι αφορά την ηλικιακή κατανομή, το μεγαλύτερο ποσοστό 54% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των «45-54 ετών», ενώ οι συμμετέχοντες/ουσες ηλικίας «55 ετών και άνω» αποτελούν το 34%. Οι ηλικιακές ομάδες «35-44 ετών» και «25-34 ετών» αντιπροσωπεύονται σε ποσοστά 11% και 1%, αντίστοιχα.

Η ανάλυση των επαγγελματικών θέσεων έδειξε ότι το 35% των συμμετεχόντων ανήκει στο «διοικητικό προσωπικό», το 31% είναι «προϊστάμενοι/ες», το 12% ανήκει στο «τεχνικό προσωπικό», το 8% είναι «διευθυντικά στελέχη» ενώ το 14% τοποθετήθηκε στην κατηγορία «άλλο».

Σημαντική είναι και η εμπειρία των εργαζομένων στην Περιφέρεια, καθώς το 71% εξ αυτών δήλωσε «πάνω από 10 χρόνια» εργασιακής εμπειρίας στον συγκεκριμένο οργανισμό. Παράλληλα, το 11% ανέφερε «6-10 χρόνια» υπηρεσίας, ενώ οι

κατηγορίες «3-5 χρόνια» και «0-2 χρόνια» εκπροσωπήθηκαν από ποσοστά 9% για καθεμία.

Τα δημογραφικά αυτά στοιχεία παρέχουν μια χρήσιμη βάση για την κατανόηση των προφίλ των συμμετεχόντων και της δυναμικής στον εργασιακό τους χώρο, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για τη διαμόρφωση στοχευμένων πολιτικών και παρεμβάσεων.

## 2.3 Αποτελέσματα

### 2.3.1 Αποτελέσματα ερωτήσεων κλειστού τύπου

#### *Ίσες Ευκαιρίες για Προαγωγή και Εξέλιξη*

Αναφορικά με τις ίσες ευκαιρίες για προαγωγή και εξέλιξη, τα αποτελέσματα δείχνουν σημαντικές διαφορές στις αντιλήψεις μεταξύ των φύλων. **Το 78,75% των ανδρών πιστεύει πως υπάρχει πάντα ίση μεταχείριση**, ενώ μόνο το 41,51% των γυναικών συμφωνεί. **Στην περίπτωση των γυναικών, 46,23% δηλώνει ότι συχνά υπάρχουν ίσες ευκαιρίες**, ωστόσο το 12,26% αναφέρει πως αυτό σπανίζει. Η αντίληψη αυτή μπορεί να αντανakλά μια αίσθηση υποεκπροσώπησης ή δυσκολιών στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Η συνολική εικόνα υποδηλώνει ότι οι άνδρες βλέπουν πιο θετικά την κατάσταση των προαγωγών, ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια ή ανισότητες.

#### *Παρατηρήσεις Διάκρισης ή Προκατάληψης στη Διαδικασία Προαγωγών*

Το 83,75% των ανδρών δηλώνει ότι δεν έχει παρατηρήσει ποτέ διακρίσεις στη διαδικασία προαγωγών. Αντίθετα, το 18,87% των γυναικών πιστεύει πως υπάρχουν διακρίσεις, ενώ ένα 7,55% δηλώνει πως αυτό συμβαίνει συχνά. Η διαφορά αυτή υποδηλώνει ότι **οι γυναίκες βιώνουν πιο έντονα την προκατάληψη**, γεγονός που μπορεί να σχετίζεται με διαφορετικές προσδοκίες και εμπόδια στις επαγγελματικές ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

#### *Δομές και Διαδικασίες για την Εξασφάλιση Ισότητας στην Πρόσβαση σε Θέσεις Ευθύνης*

Σχετικά με την ύπαρξη επαρκών δομών για την ισότητα στην πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης, **οι άνδρες 73,75% θεωρούν πως υπάρχουν, ενώ μόλις το 43,4% των γυναικών έχει την ίδια άποψη**. Το γεγονός ότι το 39,62% των γυναικών δηλώνει αβεβαιότητα δείχνει πως ενδέχεται να μην έχουν πλήρη γνώση ή εμπιστοσύνη στις υπάρχουσες διαδικασίες. Αυτό φανερώνει ανάγκη για καλύτερη επικοινωνία και υποστήριξη προς τις γυναίκες, ενδεχομένως μέσω ενημέρωσης για τα δικαιώματά τους και τα διαθέσιμα υποστηρικτικά μέτρα.

#### *Εργασιακό Περιβάλλον και Ισότητα των Φύλων*

Οι αντιλήψεις για το εργασιακό περιβάλλον ποικίλλουν. Οι γυναίκες πιστεύουν σε μεγαλύτερο ποσοστό 40% ότι το εργασιακό περιβάλλον προάγει την ισότητα των φύλων σε μεγάλο βαθμό, σε σύγκριση με τους άνδρες 23,75%. Ωστόσο, το 13% των γυναικών δηλώνει πως το περιβάλλον δεν επαρκεί για την προαγωγή της ισότητας, ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό είναι μόλις 3,75%. **Το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιο επικριτικές αναφορικά με την ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να υποδεικνύει πιο άμεσες εμπειρίες ανισότητας ή διαφορών στη μεταχείριση.**

#### *Συμπεριφορά Συναδέλφων Απέναντι σε Άτομα Διαφορετικού Φύλου*

Η ανάλυση δείχνει πως **οι άνδρες αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους ως «απόλυτα σεβαστική και ισότιμη» σε υψηλό ποσοστό (69%) ενώ οι γυναίκες είναι λιγότερο αισιόδοξες (32%)**. Ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών (19%) δηλώνει πως η συμπεριφορά χρειάζεται βελτίωση. Αυτό υποδεικνύει πως οι γυναίκες μπορεί να αισθάνονται ότι υφίστανται συχνότερα υποτίμηση ή αρνητική μεταχείριση από τους άνδρες συναδέλφους τους.

#### *Περιστατικά Σεξισμού, Παρενόχλησης ή Διακρίσεων*

Στην ερώτηση για την εμπειρία περιστατικών σεξισμού ή διακρίσεων, **το 8% των ανδρών και το 22% των γυναικών δηλώνει ότι έχει παρατηρήσει περιστατικά περιστασιακά**, ενώ το 1% και των δύο φύλων αναφέρει συχνή εμπειρία τέτοιων περιστατικών. Το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ των γυναικών δείχνει ότι αντιμετωπίζουν πιο συχνά τέτοια ζητήματα, τονίζοντας την ανάγκη για πολιτικές ενίσχυσης και προστασίας των γυναικών από τέτοια φαινόμενα.

#### *Πολιτικές για την Καταπολέμηση Παρενόχλησης και Διακρίσεων*

**Η πλειονότητα και των δύο φύλων δεν γνωρίζει καλά τις πολιτικές καταπολέμησης παρενόχλησης και διακρίσεων εντός της Περιφέρειας**, με το 38% των ανδρών και το 38% των γυναικών να δηλώνουν άγνοια. Αυτό ενισχύει την ανάγκη για αυξημένη διαφάνεια και εκπαίδευση γύρω από τις πολιτικές της Περιφέρειας.

#### *Ισορροπία Εργασίας και Προσωπικής Ζωής*

**Οι άνδρες πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό (64%) πως υπάρχει απόλυτη ισότητα στη στήριξη για την ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Αντίθετα, οι γυναίκες έχουν πιο μεικτές απόψεις, με το 43% να δηλώνει απόλυτη ικανοποίηση, ενώ το 16% θεωρεί ότι οι παροχές δεν είναι αρκετές.** Αυτή η διαφορά μπορεί να οφείλεται σε μεγαλύτερο βάρος που πιθανώς αισθάνονται οι γυναίκες όσον αφορά τις οικογενειακές ευθύνες.

#### *Εμπειρίες Διάκρισης στη Διαχείριση Αδειών*

**Όσον αφορά τις άδειες μητρότητας/πατρότητας, οι γυναίκες αναφέρουν συχνότερα περιστατικά διακρίσεων (16%) σε σχέση με τους άνδρες (8%).** Η διαφορετική αυτή εμπειρία μπορεί να δείχνει ότι οι πολιτικές δεν εφαρμόζονται πάντοτε ισότιμα για τις γυναίκες, ενισχύοντας την ανάγκη για βελτίωση και ευαισθητοποίηση στην τήρηση της ισότητας στις οικογενειακές παροχές.

#### *Ικανοποίηση από τις Πολιτικές Ισότητας των Φύλων*

Όσον αφορά την ικανοποίηση από τις πολιτικές ισότητας των φύλων που έχει υιοθετήσει η Περιφέρεια, οι άνδρες εμφανίζονται γενικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες. Ειδικότερα, **το 34% των ανδρών δηλώνει πολύ ικανοποιημένο, ενώ μόνο το 13% των γυναικών εκφράζει το ίδιο επίπεδο ικανοποίησης.** Οι γυναίκες σε μεγάλο ποσοστό (51%) δηλώνουν ουδέτερη στάση, γεγονός που ενδέχεται να υποδηλώνει αμφιβολίες ή ακόμα και αμφισβήτηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών.

*Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της ανάλυσης των κλειστών τύπου ερωτήσεων δείχνουν ότι, αν και υπάρχουν κάποια θετικά βήματα προς την ισότητα στην Περιφέρεια, παραμένουν σοβαρές ανισότητες και προκλήσεις, κυρίως στις αντιλήψεις και εμπειρίες των γυναικών.*

#### **2.3.1 Αποτελέσματα ερωτήσεων ανοιχτού τύπου**

Οι απαντήσεις στην ερώτηση να περιγράψουν τη φύση της διάκρισης ή προκατάληψης που έχουν παρατηρήσει στη διαδικασία προαγωγών με βάση το φύλο αναδεικνύουν με σαφήνεια τα ζητήματα διακρίσεων και στερεοτυπικών αντιλήψεων που υπάρχουν στη διαδικασία προαγωγών στην Περιφέρεια. Αναλύοντας τις παρατηρήσεις των εργαζομένων, μπορούμε να διακρίνουμε ορισμένες κύριες τάσεις και προβληματισμούς. Οι περισσότερες απαντήσεις από τις γυναίκες αναφέρονται στην **προτίμηση των ανδρών για διευθυντικές και ανώτερες θέσεις.** Οι εργαζόμενες παρατηρούν ότι οι άνδρες συνάδελφοι επιλέγονται συχνότερα για θέσεις υψηλότερης ευθύνης, όπως οι γενικοί διευθυντές και οι προϊστάμενοι τμημάτων. Πολλές γυναίκες επισήμαναν ότι, παρά τα τυπικά προσόντα που διαθέτουν, παραμένουν σε θέσεις χωρίς προαγωγικές δυνατότητες, ενώ παρατηρείται η επιλογή ανδρών με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας και ίσως κατώτερα εκπαιδευτικά προσόντα. Η ύπαρξη **στερεοτύπων ρόλων** εμφανίζεται ως επαναλαμβανόμενη παρατήρηση, με άνδρες και γυναίκες να επισημαίνουν ότι υπάρχουν διακρίσεις που βασίζονται σε αντιλήψεις για τις "κατάλληλες" θέσεις ανά φύλο. Για παράδειγμα, οι γυναίκες συχνά επισημαίνονται ότι τοποθετούνται σε θέσεις γραμματείας ή άλλες μη διευθυντικές θέσεις, ενώ οι άνδρες προτιμώνται για θέσεις διευθυντών. Αυτή η διάκριση φαίνεται να συνδέεται και με τις **παραδοσιακές αντιλήψεις** για τις επαγγελματικές ικανότητες και ρόλους που αντιστοιχούν στο κάθε φύλο, με αποτέλεσμα την αναπαραγωγή

μιας ανισότιμης κατανομής σε θέσεις εξουσίας. Αρκετές απαντήσεις δείχνουν ότι οι **οικογενειακές υποχρεώσεις, ιδιαίτερα των γυναικών**, επηρεάζουν τις ευκαιρίες τους για προαγωγή. Μια εργαζόμενη αναφέρθηκε συγκεκριμένα σε εμπειρία της κατά την οποία ενώ της είχε προταθεί προαγωγή στη θέση της τμηματάρχη, τελικά αυτή δεν προχώρησε λόγω της άδειας κυήσεως που βρισκόταν, με τη θέση να καλύπτεται από άνδρα συνάδελφο. Τέτοιου είδους εμπειρίες ενισχύουν την αντίληψη ότι οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα στις διαδικασίες επιλογής. Ορισμένες γυναίκες εργαζόμενες ανέφεραν την **αίσθηση αδικίας και απογοήτευσης** όταν παραμένουν επί χρόνια στην ίδια θέση παρά τα επιπλέον προσόντα που κατέχουν, όπως ανώτερα ακαδημαϊκά πτυχία και πολυετή εμπειρία. Πολλές από αυτές τις εργαζόμενες επισήμαναν πως βλέπουν συναδέλφους άνδρες με λιγότερα ακαδημαϊκά ή επαγγελματικά προσόντα να καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Η εμπειρία αυτή τροφοδοτεί το αίσθημα ότι τα τυπικά προσόντα των γυναικών δεν αναγνωρίζονται επαρκώς και δεν μεταφράζονται σε επαγγελματικές ευκαιρίες. Ορισμένες απαντήσεις των ανδρών αναφέρονται σε **παρεμβάσεις από πολιτικά πρόσωπα** ή εξωθεσμικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις επιλογές προαγωγών. Η ύπαρξη αυτών των εξωτερικών παρεμβάσεων αποδυναμώνει την αξιοκρατία και ενδέχεται να επηρεάζει τις αντιλήψεις για την δικαιοσύνη στις επαγγελματικές προοπτικές, ενισχύοντας την αίσθηση ότι οι προαγωγές μπορεί να εξαρτώνται από εξωτερικούς παράγοντες και όχι από τις ικανότητες του κάθε εργαζόμενου. Οι απαντήσεις αυτές σκιαγραφούν ένα περιβάλλον στο οποίο παρατηρούνται **έμφυλες ανισότητες στις διαδικασίες προαγωγής** και αντιλήψεις για στερεοτυπικούς ρόλους που αποθαρρύνουν τη γυναικεία ανέλιξη σε διευθυντικές θέσεις.

Στην ερώτηση για τις ενέργειες που θα μπορούσαν να ενισχύσουν την ισότητα στις ευκαιρίες καριέρας, παρατηρούνται διαφορετικές απόψεις και προσεγγίσεις ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες εργαζόμενους. Η ανάλυση των απαντήσεων φανερώνει διάφορες θεματικές που αναδεικνύουν κοινές αλλά και διαφοροποιημένες αντιλήψεις γύρω από το ζήτημα: Αρκετοί άντρες, καθώς και αρκετές γυναίκες, εκφράζουν την άποψη ότι **δεν χρειάζονται επιπλέον ενέργειες**, τονίζοντας ότι το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο διασφαλίζει ήδη την ισότητα ή ότι δεν παρατηρούν διακρίσεις. Αυτό ενδέχεται να υποδηλώνει είτε ικανοποίηση με την υπάρχουσα κατάσταση είτε πιθανή έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις υπάρχουσες έμφυλες ανισότητες στην καριέρα. Πολλές απαντήσεις, κυρίως από γυναίκες, τονίζουν την **ανάγκη για αξιοκρατία, διαφάνεια στις προαγωγές και αντικειμενική αξιολόγηση βάσει προσόντων**. Η αναφορά σε αξιοκρατικά κριτήρια, που αναφέρουν και άντρες, φανερώνει τη διάθεση για έναν πιο αδιάβλητο και καθαρό σύστημα αξιολόγησης που αποφεύγει τις προκαταλήψεις και τις πολιτικές ή προσωπικές παρεμβάσεις. Ιδιαίτερα οι γυναίκες προτείνουν την **ανάγκη για εκπαίδευση, σεμινάρια και ευαισθητοποίηση γύρω από την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας**. Αυτή η προσέγγιση συνδέεται με την επιθυμία για αλλαγή κουλτούρας και



στάσεων που επηρεάζουν τις ίσες ευκαιρίες, αναδεικνύοντας τη σημασία της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών τονίζει την **ανάγκη ύπαρξης υποστηρικτικών δομών**, όπως παιδικοί σταθμοί στους χώρους εργασίας και καλύτερες παροχές για την οικογένεια, που θα διευκολύνουν την ισότητα στις ευκαιρίες καριέρας. Αυτό αναδεικνύει τις επιπρόσθετες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω του ρόλου τους ως μητέρες. Και οι δύο ομάδες αναφέρουν ότι πρέπει **να εφαρμοστεί η υπάρχουσα νομοθεσία με αυστηρότητα ή να υπάρξουν περαιτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις για τη διασφάλιση της ισότητας στις ευκαιρίες καριέρας**. Οι απαντήσεις αυτές δείχνουν ότι υπάρχει εμπιστοσύνη στις θεσμικές αλλαγές ως μέσο για την εξάλειψη των διακρίσεων. Παρά την επιφυλακτικότητα ορισμένων σχετικά με το θέμα της ποσόστωσης, προτείνεται από ορισμένους άντρες η **εφαρμογή ποσοστώσεων** για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις. Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως αναγνώριση ότι οι γυναίκες συχνά υποεκπροσωπούνται στις ηγετικές θέσεις. Πολλές γυναίκες τονίζουν ότι η ισότητα στις ευκαιρίες καριέρας απαιτεί **συνολική αλλαγή στην κουλτούρα και την παιδεία**, ενώ ορισμένοι άντρες υποστηρίζουν την αποφυγή έμφυλων προκαταλήψεων στη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Αυτές οι απαντήσεις υπογραμμίζουν τη σημασία της καλλιέργειας μιας κουλτούρας που θα προάγει την ισότητα πέρα από τα τυπικά μέτρα. Η παραπάνω ανάλυση φανερώνει ότι, ενώ και τα δύο φύλα αναγνωρίζουν την ανάγκη για βελτιώσεις στην αξιοκρατία και τη διαφάνεια, οι γυναίκες φαίνονται περισσότερο ευαισθητοποιημένες ως προς την ανάγκη αλλαγών στο επίπεδο της εργασιακής κουλτούρας και των υποστηρικτικών δομών.

Τα παραδείγματα που παρατίθενται ως περιστατικά που έχουν παρατηρηθεί στο χώρο εργασίας δείχνουν μία πληθώρα περιστατικών σεξισμού και διακρίσεων λόγω φύλου, με τα εξής κύρια σημεία:

#### **Για άνδρες:**

1. **Bullying** και **ψυχολογική βία** σε συνάδελφο, όπου δεν υπήρξε επαρκής αντίδραση από την υπηρεσία.
2. **Στερεοτυπική ανάθεση εργασιών** (αυτοψία μόνο σε άνδρες), δείχνοντας διάκριση βάσει φύλου.
3. **Υποτίμηση με σχόλια** σχετικά με την εμφάνιση ή το ντύσιμο, τα οποία λειτουργούν απαξιωτικά, με προσπάθεια αποτροπής της συμπεριφοράς όταν καταγγέλθηκε.
4. **Περιπτώσεις υποκειμενικών αντιλήψεων**, που καταλήγουν σε παρεξηγήσεις χωρίς πρόθεση βλάβης.

### **Για γυναίκες:**

1. **Αμφισβήτηση ικανοτήτων** λόγω φύλου, χωρίς αντίδραση από την υπηρεσία.
2. **Σεξουαλική παρενόχληση** και διάκριση από προϊστάμενο, με αναφορά στον διευθυντή, αλλά χωρίς σαφή απάντηση ή δράση.
3. **Σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα** ή για το ντύσιμο, που συχνά δεν καταγγέλλονται στην υπηρεσία ή αντιμετωπίζονται με αδιαφορία.
4. **Περιπτώσεις φραστικής παρενόχλησης**, με σποραδικές ενέργειες υπεράσπισης από τη διοίκηση ή μέσω διαλόγου.
5. **Διακρίσεις σε αρμοδιότητες** λόγω “αντρικού” χαρακτήρα του ρόλου, γεγονός που αναδεικνύει ανισότητα στην ανάθεση θέσεων ευθύνης.

### **Αντιμετώπιση από Υπηρεσία**

Η αντίδραση της υπηρεσίας παρουσιάζει διακυμάνσεις, με ενέργειες από αδιαφορία ή συγκάλυψη μέχρι διάλογο ή επιπλήξεις προς τον θύτη σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Ωστόσο, η γενική εικόνα δείχνει έλλειψη συστηματικών μέτρων ή διαδικασιών διαχείρισης τέτοιων περιστατικών, με αποτέλεσμα πολλά παράπονα να παραμένουν αναπάντητα ή να οδηγούν σε ελλιπή αντιμετώπιση.

Η συλλογή των απόψεων αναδεικνύει αρκετές και ποικίλες προτάσεις για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Οι απόψεις αντρών και γυναικών παρουσιάζουν ομοιότητες, αλλά και ορισμένες διαφοροποιήσεις, ενδεικτικές των διαφορετικών εμπειριών και προσεγγίσεων τους στο θέμα.

### **Άντρες:**

1. **Εκπαίδευση και ενημέρωση:** Πολλοί άντρες υποστηρίζουν τη διοργάνωση σεμιναρίων, ημερίδων και εκπαιδευτικών δράσεων για την ευαισθητοποίηση γύρω από τα θέματα ισότητας των φύλων.
2. **Νομοθετική ρύθμιση και ποσοτώσεις:** Ορισμένοι αναγνωρίζουν τη συμβολή της νομοθεσίας ή την ανάγκη για κώδικες ηθικής, ενώ κάποιοι προτείνουν ποσοτώσεις για την εξισορρόπηση των φύλων.
3. **Σκεπτικισμός και εσωτερικές διαφοροποιήσεις:** Υπάρχουν απόψεις που θεωρούν ότι η ισότητα είναι ήδη επιτυγχανόμενη στον εργασιακό τους χώρο και δεν απαιτούνται περαιτέρω δράσεις.
4. **Υποδομές και υποστήριξη προσωπικού:** Ορισμένοι άντρες πρότειναν συγκεκριμένες ενέργειες, όπως η δημιουργία παιδικών σταθμών και υποστηρικτικών υπηρεσιών για την εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

## **Γυναίκες:**

1. **Εκπαίδευση και διαμόρφωση κουλτούρας:** Πολλές γυναίκες επικεντρώνονται στην ανάγκη για αλλαγή κουλτούρας, μέσω συνεχούς εκπαίδευσης και επιμορφώσεων, ιδιαίτερα σε θέσεις ευθύνης.
2. **Υποστήριξη επαγγελματικής ανέλιξης:** Υπάρχουν προτάσεις για προγράμματα mentoring για γυναίκες, καθώς και για ενίσχυση της εκπροσώπησης σε ηγετικές θέσεις.
3. **Ευελιξία και ισότιμες συνθήκες:** Η παροχή ευέλικτων ωραρίων, ιδιαίτερα για εργαζόμενους γονείς, και η διασφάλιση αξιοκρατικών κριτηρίων στις προαγωγές και αναθέσεις είναι προτεραιότητες.
4. **Αντιμετώπιση σεξιστικών αντιλήψεων και πολιτικές μηδενικής ανοχής:** Η εφαρμογή μηχανισμών καταγγελίας και η ενίσχυση πολιτικών που καταπολεμούν την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο τονίζονται ως απαραίτητες.

## **Κοινές προτάσεις:**

1. **Σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα:** Η πλειονότητα, ανεξαρτήτως φύλου, θεωρεί τα σεμινάρια και τις ενημερωτικές δράσεις αναγκαία για την ενίσχυση της ισότητας και την αλλαγή νοοτροπίας.
2. **Προγράμματα ευαισθητοποίησης για τις διακρίσεις:** Εκστρατείες ευαισθητοποίησης, με τη συμμετοχή ειδικών και ψυχολόγων, προτάθηκαν για να ενισχυθεί η επίγνωση των έμφυλων διακρίσεων.
3. **Υποδομές και ευέλικτες εργασιακές πολιτικές:** Η δημιουργία υποδομών, όπως παιδικοί σταθμοί, και ευέλικτα ωράρια προτείνονται για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων, ειδικά των γυναικών.

Οι πρωτοβουλίες που προτείνονται για την υποστήριξη της ισορροπίας εργασίας-ζωής για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου, σύμφωνα με τις απαντήσεις από άνδρες και γυναίκες, περιλαμβάνουν:

1. **Ευέλικτο ωράριο και απομακρυσμένη εργασία:** Η τηλεργασία και τα ευέλικτα ωράρια προτείνονται ευρέως ως μέτρα που θα βοηθούσαν όλους τους εργαζόμενους να διαχειρίζονται καλύτερα τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις.
2. **Υποστήριξη για γονείς και άδειες φροντίδας:** Οι εργαζόμενοι ζητούν τη δημιουργία παιδικών σταθμών κοντά στους χώρους εργασίας και επέκταση των αδειών γονεϊκής φροντίδας ώστε και οι δύο γονείς να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στη φροντίδα της οικογένειας.
3. **Μείωση ωραρίου και ενίσχυση προσωπικού:** Μείωση του ωραρίου εργασίας, π.χ. σε 7ωρο, και ενίσχυση προσωπικού ώστε να μην υπάρχουν ελλείψεις που επιβαρύνουν το υπόλοιπο προσωπικό.

4. **Προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας και ευεξίας:** Προτείνεται η ενσωμάτωση συμβουλευτικής υποστήριξης και προγραμμάτων για την ψυχική υγεία, όπως ημέρες ευεξίας και mindfulness, για την αποφόρτιση του προσωπικού.
5. **Εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια:** Εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με την ισορροπία εργασίας-ζωής, την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας, και την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, καθώς και σεμινάρια ενημέρωσης για τα δικαιώματα των εργαζομένων.
6. **Νομοθετική στήριξη και εφαρμογή υπαρχόντων νόμων:** Εφαρμογή υπαρχόντων νόμων που προωθούν την ισότητα στον χώρο εργασίας και τη δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων για όλους.
7. **Πολιτιστικές και κοινωνικές δράσεις:** Οργάνωση δράσεων που ενισχύουν τη συνεργασία και την κοινωνικοποίηση των συναδέλφων, όπως εκδηλώσεις και ημερίδες κοινού ενδιαφέροντος.
8. **Υποστήριξη ευπαθών ομάδων:** Μέριμνα για εργαζόμενους με ιδιαίτερες ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων αδειών φροντίδας για ηλικιωμένους γονείς ή ενήλικα παιδιά με ανάγκες.
9. **Διαφάνεια και αξιοκρατία στο περιβάλλον εργασίας:** Βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος με σεβασμό στην προσωπικότητα, τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, ώστε να εξασφαλιστεί μια ισότιμη και δίκαιη προσέγγιση για όλους.

Αυτές οι προτάσεις αναδεικνύουν την ανάγκη για ένα ευέλικτο και υποστηρικτικό πλαίσιο εργασίας που να ανταποκρίνεται στις ποικίλες ανάγκες των εργαζομένων, προωθώντας την πραγματική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Από τις απαντήσεις που παρατέθηκαν από άντρες και γυναίκες εργαζόμενους στην Περιφέρεια, προκύπτουν τρεις κύριες προκλήσεις όσον αφορά την ισότητα των φύλων, οι οποίες περιλαμβάνουν τις εξής:

1. **Στερεότυπα και έμφυλες προκαταλήψεις:** Και οι δύο ομάδες επεσήμαναν την ύπαρξη στερεοτύπων, τα οποία επηρεάζουν την κατανομή των ρόλων και αρμοδιοτήτων στο εργασιακό περιβάλλον. Πολλές φορές τα στερεότυπα αυτά δυσκολεύουν την αποδοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις ή οδηγούν στην ανάθεση υποστηρικτικών ρόλων, κυρίως στις γυναίκες. Επιπλέον, οι προκαταλήψεις συχνά υπονομεύουν την αναγνώριση της ισότητας των φύλων από τους συναδέλφους.
2. **Περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης και αξιοκρατία:** Αναφέρθηκε από εργαζόμενους και των δύο φύλων ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επαγγελματική τους ανέλιξη, με λιγότερες ευκαιρίες να καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης σε σύγκριση με τους άντρες, ακόμα κι αν

έχουν τα ίδια προσόντα και εμπειρία. Η έλλειψη αξιοκρατίας θεωρείται σημαντική πρόκληση, αφού η προώθηση βασίζεται μερικές φορές σε προκαταλήψεις ή προσωπικές γνωριμίες.

3. **Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Η προσπάθεια ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων αποτελεί σημαντική πρόκληση, ιδιαίτερα για τις γυναίκες που καλούνται συχνά να αναλάβουν πολλαπλούς ρόλους στην προσωπική τους ζωή. Η μητρότητα, ειδικότερα, θεωρείται εμπόδιο για την εξέλιξή τους στο εργασιακό περιβάλλον, αφού συχνά αντιλαμβάνεται ως αρνητικός παράγοντας από ορισμένους εργοδότες ή συναδέλφους.

Αυτές οι προκλήσεις δείχνουν την ανάγκη για προώθηση πολιτικών που ενισχύουν την ισότητα, καταπολεμούν τις διακρίσεις και διασφαλίζουν ισότιμες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης ανεξαρτήτως φύλου.

Οι προτάσεις που συγκεντρώθηκαν από άνδρες και γυναίκες για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στην Περιφέρεια παρουσιάζουν κάποιες κοινές αλλά και κάποιες διαφοροποιημένες προσεγγίσεις. Οι προτάσεις κατηγοριοποιούνται ως εξής:

#### **Κοινές Προτάσεις από Άνδρες και Γυναίκες**

1. **Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση:** Συχνή αναφορά και από τα δύο φύλα για την ανάγκη σεμιναρίων, εκπαιδευτικών προγραμμάτων και βιωματικής μάθησης σχετικά με την ισότητα, τα στερεότυπα και τις διακρίσεις.
2. **Ευέλικτα Ωράρια και Υποστήριξη Γονέων:** Πολλοί προτείνουν την ενίσχυση της τηλεργασίας, των ευέλικτων ωραρίων και την παροχή παιδικών σταθμών στον χώρο εργασίας, ειδικά για γονείς με μικρά παιδιά.
3. **Καταπολέμηση Στερεοτύπων και Παρενόχλησης:** Αρκετοί εργαζόμενοι αναφέρονται στην ανάγκη για προγράμματα που προωθούν την αλλαγή κουλτούρας, την καταπολέμηση έμφυλων στερεοτύπων και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
4. **Διαφάνεια στις Προαγωγές και Αξιοκρατία:** Η ανάγκη για διαφανείς και δίκαιες διαδικασίες αξιολόγησης και προαγωγών προτείνεται από πολλούς εργαζομένους και θεωρείται βασικός παράγοντας ενίσχυσης της ισότητας.

#### **Συγκεκριμένες Προτάσεις από Άνδρες**

1. **Αναφορά και Αντιμετώπιση Διακρίσεων:** Ορισμένοι άνδρες τονίζουν τη σημασία ύπαρξης μηχανισμού αναφοράς για διακρίσεις και καταχρηστικές συμπεριφορές.
2. **Ενίσχυση Αξιοκρατικών Κριτηρίων:** Κάποιοι προτείνουν τη χρήση αυστηρών αξιοκρατικών κριτηρίων σε τοποθετήσεις και προσλήψεις, ώστε να αποφεύγονται αθέμιτες προτιμήσεις.

3. **Ψυχολογική Υποστήριξη:** Μερικοί προτείνουν την εγκατάσταση ψυχολόγου ή άλλου ειδικού σε κάθε περιφερειακή ενότητα, για τη στήριξη και παρέμβαση όπου απαιτείται.
4. **Ενημέρωση για την Πολιτική Ισότητας:** Αναφέρθηκε η ανάγκη δημοσιοποίησης των πολιτικών ισότητας της Περιφέρειας για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων.

#### **Συγκεκριμένες Προτάσεις από Γυναίκες**

1. **Ενίσχυση Προγραμμάτων Καθοδήγησης:** Οι γυναίκες αναφέρουν περισσότερο την ανάγκη για καθοδήγηση και πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης, που θα στηρίζουν την ανέλιξη σε θέσεις ευθύνης.
2. **Νομοθετική Στήριξη για Ισότητα:** Προτάσεις περιλαμβάνουν τη δημιουργία ή ενίσχυση θεσμών που να υποστηρίζουν την ισότητα, όπως οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας με εξειδικευμένο προσωπικό.
3. **Ποσοτώσεις σε Θέσεις Ευθύνης:** Ορισμένες γυναίκες προτείνουν ποσοτώσεις για τις θέσεις ευθύνης (π.χ., 50-50% ανδρών και γυναικών) και την προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις.
4. **Μέτρα Υποστήριξης Μονογονεϊκών Οικογενειών και ΑμεΑ:** Προτάσεις που στοχεύουν στη βελτίωση της καθημερινότητας των εργαζομένων με αυξημένες οικογενειακές ανάγκες, όπως μονογονεϊκές οικογένειες ή οικογένειες με ΑμεΑ μέλη.

### **3. Συμπεράσματα**

Οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης θεωρούν την ισότητα των φύλων ως βασική προϋπόθεση για την ανάπτυξη ενός υγιούς και λειτουργικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η έννοια της ισότητας δεν περιορίζεται μόνο στην ίση μεταχείριση των εργαζομένων, αλλά συνδέεται άμεσα με την ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της κοινωνικής συνοχής εντός των οργανισμών. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, η πλειονότητα των συμμετεχόντων αναγνωρίζει την ανάγκη για περαιτέρω ενέργειες προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης ισότητα μεταξύ των φύλων στον εργασιακό χώρο, ενώ ορισμένοι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η υφιστάμενη κατάσταση είναι ικανοποιητική. Ωστόσο, η ύπαρξη μεικτών απόψεων υποδεικνύει ότι είναι απαραίτητο να γίνουν ακόμη περισσότερες ενέργειες για να εδραιωθεί η ισότητα και να προχωρήσουν οι πολιτικές ενσωμάτωσης του φύλου σε όλες τις πτυχές της καθημερινής εργασίας.

Οι βασικές προτάσεις των εργαζομένων για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων περιλαμβάνουν την ενίσχυση της εκπαίδευσης και της ευαισθητοποίησης σε θέματα ισότητας, τόσο για τις/τους υπαλλήλους όσο και για τα στελέχη των

διοικητικών και διευθυντικών θέσεων. Ιδιαίτερη σημασία δίδεται στην ανάγκη ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι θα νιώθουν ασφαλείς και υποστηριγμένοι. Επίσης, προτείνεται η ανάπτυξη πολιτικών που να εξασφαλίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, κάτι που θεωρείται απαραίτητο για την υποστήριξη των γονέων, ειδικά των γυναικών, στο να συνδυάσουν με επιτυχία τα επαγγελματικά τους καθήκοντα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Αναφορικά με τη διαδικασία προαγωγών, οι συμμετέχοντες επισημαίνουν την ανάγκη για μεγαλύτερη διαφάνεια και δίκαιες διαδικασίες, προκειμένου να αποφεύγονται φαινόμενα διάκρισης και μεροληψίας, ιδίως σε τομείς που σχετίζονται με την ανέλιξη των γυναικών στις διοικητικές θέσεις. Η αναγνώριση των ικανοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, πρέπει να είναι η βασική προτεραιότητα κατά τη διάρκεια των αξιολογήσεων και των προαγωγών, ενώ η καθιέρωση σαφών κριτηρίων θα μπορούσε να βοηθήσει στη δημιουργία ενός δίκαιου και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος.

Παράλληλα, οι συμμετέχοντες/ουσες ζητούν την ενίσχυση των δομών προστασίας από κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης ή εκμετάλλευσης στον εργασιακό χώρο. Η ύπαρξη σαφών διαδικασιών καταγγελίας και η δημιουργία ενός υποστηρικτικού πλαισίου για τα θύματα αυτών των φαινομένων είναι καθοριστική για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την αποτροπή της επανεμφάνισης τέτοιων περιστατικών. Η καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού και αλληλοσεβασμού στο χώρο εργασίας, όπου όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται ισότιμα, χωρίς διακρίσεις, αποτελεί θεμελιώδη στόχο για την καλή λειτουργία του οργανισμού και την ευημερία των υπαλλήλων του.

Συνολικά, τα ευρήματα της έρευνας αποδεικνύουν ότι παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο, υπάρχουν ακόμα σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Οι προτάσεις των εργαζομένων παρέχουν μια ισχυρή βάση για τη διαμόρφωση πολιτικών που θα ενισχύσουν τη συμμετοχή όλων των φύλων στην εργασία και θα διασφαλίσουν ένα δίκαιο και ισχυρό εργασιακό περιβάλλον για όλους.

## 4.Βιβλιογραφία

1. **Cox, T. H.** (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. Berrett-Koehler Publishers.
2. **Kanter, R. M.** (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
3. **North, D. C.** (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
4. **Page, S. E.** (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton University Press.
5. **World Economic Forum.** (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. World Economic Forum.

Για την ΙΟΤ

**ΙΟΤ PROJECTS**  
ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΙΚΕ  
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ  
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ  
ΚΛΕΑΝΘΟΥΣ Β. ΗΛΙΟΥΠΟΛΗ, ΤΚ: 16346  
ΑΦΜ: 801782460, ΔΟΥ: ΗΛΙΟΥΠΟΛΗΣ  
ΑΡ.ΓΕΜΗ: 169231503000

Ιωάννης Σπηλιόπουλος  
Νόμιμος Εκπρόσωπος