



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. Προτάσεις για Χάραξη Πολιτικών	3
2.1 Εισαγωγή	3
2.2 Προτάσεις.....	4

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.2 «Δημιουργία προτάσεων για χάραξη πολιτικών»

2. Προτάσεις για Χάραξη Πολιτικών

2.1 Εισαγωγή

Από τις απαντήσεις αντρών και γυναικών εργαζομένων για την ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον της Περιφέρειας, προκύπτουν οι εξής παρατηρήσεις και συμπεράσματα:

1. **Ανάγκη για Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση:** Ένα μεγάλο μέρος των προτάσεων τονίζει την ανάγκη για εκπαιδευτικά σεμινάρια, διαλέξεις, και προγράμματα ευαισθητοποίησης που να εξαλείψουν τα στερεότυπα φύλου και να ενημερώσουν το προσωπικό σχετικά με την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες.
2. **Υποστήριξη Εργαζόμενων με Οικογενειακές Υποχρεώσεις:** Προτάσεις όπως η ενίσχυση της ευελιξίας του ωραρίου, η τηλεργασία και η δημιουργία παιδικών σταθμών εντός εργασιακού χώρου είναι πολύ δημοφιλείς. Αυτές οι πολιτικές προτείνονται ως τρόπος υποστήριξης των εργαζομένων, κυρίως γυναικών και γονέων, ώστε να εξισορροπούν την επαγγελματική και προσωπική ζωή τους.
3. **Διαφάνεια και Αξιοκρατία στις Προαγωγές και Θέσεις Ευθύνης:** Πολλοί εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι διαδικασίες τοποθέτησης και προαγωγής πρέπει να γίνονται με διαφανή κριτήρια και να αποφεύγονται προκαταλήψεις λόγω φύλου. Προτείνεται η δημιουργία αξιοκρατικών πλαισίων και η παρακολούθηση αυτών από ανεξάρτητες επιτροπές.
4. **Συμβουλευτική Υποστήριξη και Ενίσχυση των Δομών:** Η ύπαρξη ψυχολόγου ή ειδικού σύμβουλου για τους εργαζομένους εντός της Περιφέρειας αναφέρεται ως σημαντική ανάγκη. Κάποιοι επισημαίνουν την ανάγκη για μηχανισμούς καταγγελίας και αντιμετώπισης διακρίσεων.
5. **Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης:** Αναγνωρίζεται η ανάγκη για ένα ισχυρό θεσμικό πλαίσιο που να διαχειρίζεται και να καταπολεμά τη σεξουαλική παρενόχληση, τις διακρίσεις και τη βία στον χώρο εργασίας. Προτείνονται ανώνυμα εργαλεία αναφοράς και παρακολούθησης τέτοιων περιστατικών.
6. **Ανάμεικτες Απόψεις σχετικά με την Υπάρχουσα Ισότητα:** Κάποιοι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι δεν παρατηρούν ανισότητες φύλου στο παρόν

εργασιακό περιβάλλον τους και θεωρούν πως υπάρχει ικανοποιητική ισότητα, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι χρειάζονται σημαντικές βελτιώσεις για την επίτευξη πλήρους ισότητας.

- 7. Πολιτικές για Ισότιμη Εκπροσώπηση σε Θέσεις Ευθύνης:** Γίνεται αναφορά στην ανάγκη για θεσμοθέτηση ποσοστώςσεων ή άλλων πολιτικών που θα εξασφαλίσουν την ισότιμη εκπροσώπηση αντρών και γυναικών σε ηγετικές και διοικητικές θέσεις.

Οι εργαζόμενοι/ες της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης θεωρούν την ισότητα των φύλων ως βασική προϋπόθεση για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον και επισημαίνουν πρακτικά μέτρα βελτίωσης. Βασικές προτάσεις είναι η εκπαίδευση, η υποστήριξη για ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η διαφάνεια στις προαγωγές, και η καθιέρωση ισχυρών δομών για την προστασία από διακρίσεις και παρενόχληση. Παράλληλα, η ύπαρξη μεικτών απόψεων αναφορικά με την υπάρχουσα ισότητα δείχνει ότι ορισμένοι θεωρούν επαρκή την κατάσταση, αλλά η πλειονότητα ζητά περαιτέρω ενέργειες για να ενισχυθεί η ισότητα στην πράξη.

2.2 Προτάσεις

Λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα από την ανάλυση του ερωτηματολογίου και τις ιδέες που κατέθεσαν οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι δημιουργήθηκε μια σειρά προτάσεων για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών με στόχο την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης:

1. Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση Προσωπικού

- **Υποχρεωτικά Σεμινάρια:** Τακτικά σεμινάρια για το σύνολο του προσωπικού σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και καταπολέμησης στερεοτύπων.
- **Εκπαίδευση Ηγετικών Στελεχών:** Ειδική εκπαίδευση σε διευθυντές και στελέχη για τη διαχείριση ποικιλομορφίας και την αποτροπή διακρίσεων κατά τη λήψη αποφάσεων για προσλήψεις και προαγωγές.
- **Ενημερωτικές Καμπάνιες:** Εφαρμογή εσωτερικών καμπανιών ευαισθητοποίησης με μηνιαία ή ετήσια θέματα, αφιερωμένα στην ισότητα των φύλων και την εξάλειψη στερεοτύπων.

2. Ενίσχυση Εργασιακής Ευελιξίας

- **Ευέλικτα Ωράρια και Τηλεργασία:** Καθιέρωση ευέλικτων ωραρίων και δυνατότητας τηλεργασίας, ειδικά για εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, ώστε να επιτυγχάνεται καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- **Άδειες Οικογενειακής Φροντίδας:** Εξίσου κατανεμημένες άδειες γονεϊκής φροντίδας για άνδρες και γυναίκες, ώστε να προωθείται η ισότητα και η κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων.

3. Διαφάνεια και Ισότητα στις Διαδικασίες Προαγωγής και Προσλήψεων

- **Διαφανείς Διαδικασίες Προαγωγής:** Διαμόρφωση σαφών και αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και προαγωγής, με έμφαση σε αξιοκρατικά κριτήρια και εξάλειψη των προκαταλήψεων.
- **Σύστημα Παρακολούθησης Διακρίσεων:** Καθιέρωση ομάδων παρακολούθησης ή επιτροπών ισότητας που θα ελέγχουν τις διαδικασίες και θα παρεμβαίνουν όταν διαπιστώνεται ανισότητα ή διάκριση.
- **Ανώνυμη Αξιολόγηση Βιογραφικών:** Χρήση ανώνυμων αξιολογήσεων κατά την επιλογή προσωπικού, ώστε να περιοριστεί η μεροληψία λόγω φύλου ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών.

4. Δημιουργία Δομών Υποστήριξης

- **Σύμβουλοι Εργασιακής Υποστήριξης:** Διορισμός ειδικών συμβούλων (όπως ψυχολόγων ή εργατολόγων) που θα παρέχουν υποστήριξη σε θέματα διακρίσεων και θα βοηθούν τους εργαζομένους να διαχειρίζονται τις δυσκολίες στον εργασιακό χώρο.
- **Υποστήριξη Γονέων:** Δημιουργία παιδικών σταθμών εντός ή κοντά στον εργασιακό χώρο, ώστε να διευκολύνονται οι γονείς εργαζόμενοι.
- **Εσωτερικές Διαδικασίες Καταγγελίας:** Θέσπιση ανώνυμων εργαλείων καταγγελίας και πλατφόρμας αναφοράς για ζητήματα διακρίσεων ή παρενόχλησης.

5. Πολιτικές για Ισότιμη Εκπροσώπηση και Πρόσβαση σε Θέσεις Ευθύνης

- **Σύστημα Ποσοστώσεων:** Εφαρμογή ποσοστώσεων για την ισότιμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε ηγετικές και διοικητικές θέσεις, όπου υπάρχει ανισότητα.
- **Ευκαιρίες Εξέλιξης για Γυναίκες:** Σχεδιασμός προγραμμάτων που προσφέρουν ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, mentoring, και δικτύωσης για γυναίκες που ενδιαφέρονται να αναλάβουν ηγετικές θέσεις.
- **Δίκτυα Υποστήριξης:** Δημιουργία εσωτερικών δικτύων υποστήριξης και mentoring για γυναίκες και άντρες, όπου συζητούνται θέματα ισότητας και ενισχύεται η επαγγελματική ανάπτυξη όλων των φύλων.

6. Αξιολόγηση και Μέτρηση της Προόδου

- **Καθιέρωση Δεικτών Απόδοσης για την Ισότητα:** Ορισμός μετρήσιμων στόχων και δεικτών για την πρόοδο της ισότητας των φύλων, ώστε η πορεία της οργάνωσης να αξιολογείται συστηματικά.
- **Ετήσια Αναφορά Ισότητας:** Δημοσίευση ετήσιας έκθεσης για την κατάσταση της ισότητας των φύλων, τις επιτυχίες και τα σημεία που χρήζουν βελτίωσης. Αυτή η έκθεση θα λειτουργεί ως εργαλείο διαφάνειας και ευαισθητοποίησης.

7. Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Βίας

- **Διασφάλιση πλαισίου μηδενικής ανοχής σε παρενόχληση και διακρίσεις** με δημιουργία εσωτερικού κανονισμού για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας βασισμένο στο ν/σ 4808/2021 και στις οδηγίες της επιθεώρησης εργασίας.
- **Εκπαίδευση για Παρενόχληση και Βία:** Οργάνωση ειδικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την πρόληψη της παρενόχλησης και την αναγνώριση κακοποιητικών συμπεριφορών.
- **Εξωτερική Γραμμή Υποστήριξης:** Προώθηση της ανώνυμης γραμμής υποστήριξης 15900 όπου οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης ή κακοποίησης με ασφάλεια και εμπιστευτικότητα.

Για την ΙΟΤ

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

Ιωάννης Σπηλιόπουλος
Νόμιμος Εκπρόσωπος