

**ΕΔΥΤΕ Α.Ε. – Εθνικό Δίκτυο Υποδομών Τεχνολογίας και
Έρευνας**

Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Περιεχόμενα

1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής.....	2
2. Ορισμοί.....	4
3. Νομικό Πλαίσιο	5
Α. Διεθνές Πλαίσιο	5
Β. Πλαίσιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ)	5
Γ. Το ελληνικό πλαίσιο	9
4. Οι αρχές της ΕΔΥΤΕ.....	10
5. Μεθοδολογία και Πεδίο Εφαρμογής	11
6. Στόχοι και Πρωτοβουλίες.....	12
7. Τρέχοντα στατιστικά της ΕΔΥΤΕ	17
8. Έλεγχος.....	17
9. Τα επόμενα βήματα	18

1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα για την ανάπτυξη των κοινωνιών και την πλήρη συμμετοχή του κάθε ατόμου σε αυτές, ανεξαρτήτως φύλου. Η έννοια της ισότητας των φύλων μεταφράζεται σε ίσα δικαιώματα, ελευθερίες και ευκαιρίες για όλα τα φύλα, με σκοπό την προώθηση της αξιολόγησης, αναγνώρισης και συμμετοχής με ίσους όρους σε όλο το φάσμα της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής. Αποτελεί μία έννοια, η οποία έχει συγκεντρώσει ιδιαίτερη προσοχή και έχει αναχθεί σε σημαντικό στόχο των εταιρειών και των οργανισμών σε διεθνές επίπεδο κατά τα τελευταία χρόνια.

Λαμβάνοντας υπόψη την ουσιαστική συνεισφορά των εταιρειών σε μία δημοκρατική και συμπεριληπτική κοινωνία, καθώς και τη σημασία της διαφορετικότητας -ιδίως σχετικά με το φύλο- για την ισορροπία και την ανάπτυξη των εταιρειών, το Εθνικό Δίκτυο Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας (ΕΔΥΤΕ Α.Ε. – GRNET, εφεξής «ΕΔΥΤΕ») αντιμετωπίζει το ζήτημα με μεγάλη προσοχή.

Ως ένας τεχνολογικός φορέας με σημαντική επιρροή στον ελληνικό δημόσιο τομέα, είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την ΕΔΥΤΕ να συμπεριλάβει την ισότητα των φύλων στην καθημερινή της λειτουργία προκειμένου να επιτύχει στο έργο της.

Η ΕΔΥΤΕ παρέχει προηγμένες υποδομές και υπηρεσίες δικτύου, υπολογιστικού νέφους και πληροφορικής σε ακαδημαϊκά και ερευνητικά ιδρύματα, σε φορείς της εκπαίδευσης όλων των βαθμίδων και σε φορείς του δημόσιου, ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Έχει κεντρικό ρόλο συντονιστή όλων των ψηφιακών υποδομών για την Παιδεία και την Έρευνα.

Επιπλέον, αποτελεί σύμβουλο του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης σε θέματα σχεδιασμού και αναβάθμισης προηγμένων πληροφοριακών συστημάτων. Συνδράμει στην προώθηση και υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, με εμπειριστατωμένες αναλύσεις, τεχνολογικές μελέτες, πρότυπες λύσεις και ειδική τεχνογνωσία και σχεδιάζει και αναπτύσσει προηγμένα πληροφοριακά συστήματα και υποδομές για την επίτευξη του Ψηφιακού Μετασχηματισμού της χώρας.

Συμβουλεύει και υποστηρίζει την Πολιτεία, με: τον σχεδιασμό προηγμένων πληροφοριακών συστημάτων και υποδομών, τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και τη συντήρηση προηγμένων υπολογιστικών & δικτυακών υποδομών και υπηρεσιών, το πανελλήνιο δίκτυο οπτικών ινών, κέντρα δεδομένων, υπολογιστικό σύστημα υψηλών επιδόσεων (HPC-ARIS), τη λειτουργία του Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων -EuroCC-Greece HPC Hub, τη λειτουργία, ανάπτυξη και προώθηση της Εθνικής Ακαδημίας Ψηφιακών Ικανοτήτων, τον συντονισμό του έργου 'Κόμβος Καινοτομίας για την Ψηφιακή Διακυβέρνηση' (DigiGov InnoHub), με στόχο την ένταξή του στους Ευρωπαϊκούς Κόμβους Ψηφιακής Καινοτομίας υποστηρίζοντας την καινοτομία σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, τον συντονισμό και τη συμμετοχή σε έργα Ανοιχτής Επιστήμης και τη συμμετοχή στην διαμόρφωση εθνικής στρατηγικής για την Τεχνητή Νοημοσύνη.

Διεξάγει τεχνολογική Έρευνα και Ανάπτυξη (R&D) σε θέματα τηλεπικοινωνιακών δικτύων και υπολογιστικών υπηρεσιών. Υλοποιεί και διαχειρίζεται Εθνικά, Ευρωπαϊκά και Διεθνή Έργα. Παρέχει διεθνή δια-συνδεσιμότητα μέσω του πανευρωπαϊκού δικτύου GÉANT, και είναι το

Εθνικό Δίκτυο για την Έρευνα και την Τεχνολογία (National Research and Education Network – NREN).

Διαχειρίζεται το Greek Internet Exchange (GR-IX), εθνική υποδομή που διασυνδέει τις σημαντικότερες εταιρείες διαδικτύου που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα (π.χ. παρόχους υπηρεσιών Internet, cloud, hosting, VoIP κ.ά.).

Η προώθηση της ισότητας και της ανεκτικότητας, ανεξαρτήτως φυλετικής ταυτότητας ή κουλτούρας είναι προαπαιτούμενο για τις αξίες της ΕΔΥΤΕ, ανταποκρινόμενη στις σύγχρονες απαιτήσεις και παρακολουθώντας τα σχέδια που έχουν καταρτιστεί τόσο σε εθνικό (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων 2021-2025) όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Gender Equality Strategy for 2020-2025, Gender equality in the European Research Area).

Ο στόχος της ισότητας των φύλων συνεισφέρει ουσιαστικά στη βελτίωση της ευεξίας των ανθρώπων. Κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα, έχει γίνει σημαντική πρόοδος προς την κατεύθυνση της επίτευξης της ισότητας των φύλων. Παρόλ' αυτά, πολλά ακόμη πρέπει να γίνουν κατά τον 21^ο αιώνα.

Το Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της ΕΔΥΤΕ παρουσιάζει μία επισκόπηση της έννοιας και της αντιμετώπισης των φύλων εντός της εταιρείας, με στόχο να ενισχύσει την ισότητα σε όλα τα έργα και τις δραστηριότητες της εταιρείας. Κατά την άποψή μας, η διαχείριση φυλετικών ζητημάτων με άξονα την ισότητα συνδράμει στην κοινωνική και οικονομική ευημερία, μειώνει την πιθανότητα παρενόχλησης λόγω φύλου και ενισχύει τους δεσμούς των ανθρώπων με την εταιρεία, ενισχύοντας την ευημερία των εργαζομένων και συνεργατών και την αποδοτικότητα της εταιρείας.

Όπως καθίσταται προφανές, τα φυλετικά ζητήματα διαδραματίζουν ένα σημαντικό ρόλο στους τομείς δραστηριότητας της ΕΔΥΤΕ και το πρόγραμμα της εταιρείας. Το Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων καλύπτει όλους τους τομείς της δραστηριότητας της ΕΔΥΤΕ και εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας, θέσης και ρόλου στην εταιρεία, καθώς και φυλετικής ταυτότητας.

2. Ορισμοί

Φύλο: Τα βιολογικά χαρακτηριστικά των ατόμων αναφορικά με τα αναπαραγωγικά τους όργανα και λειτουργίες.

Φυλετική ταυτότητα: Η κοινωνική ταυτότητα του κάθε προσώπου αναφορικά με το φύλο, η οποία μπορεί να διαφέρει στον τόπο και στο χρόνο, αλλά και ανάμεσα σε διαφορετικούς πολιτισμούς. Η φυλετική ταυτότητα διαφέρει από το φύλο, τονίζοντας ότι δεν είναι προκαθορισμένη από τη βιολογία ή την ανατομία.

Ισότητα των φύλων: Η κατάσταση κατά την οποία τα άτομα όλων των φύλων και φυλετικών ταυτοτήτων είναι ελεύθερα να αναπτύξουν τις προσωπικές τους δεξιότητες και να λάβουν αποφάσεις χωρίς τους περιορισμούς που επιβάλλονται από αυστηρά καθορισμένους κοινωνικούς ρόλους. Οι διαφορετικές συμπεριφορές, προσδοκίες και ανάγκες των ατόμων λαμβάνονται υπόψη και αξιολογούνται με ίσο τρόπο.

Ίσες ευκαιρίες για άτομα κάθε φύλου και φυλετικής ταυτότητας καταδεικνύουν την απουσία φραγμών σε οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή εξαιτίας του φύλου.

Η **διάσταση του φύλου** περιλαμβάνει τους τρόπους με τους οποίους η κατάσταση, οι ανάγκες και οι προκλήσεις για τα διάφορα άτομα ποικίλουν ανάλογα με το φύλο/τη φυλετική τους ταυτότητα, με στόχο την εξάλειψη ανισοτήτων και τη διαιώνισή τους, καθώς και την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός μίας συγκεκριμένης πολιτικής, προγράμματος ή διαδικασίας.

Οι **προκαταλήψεις λόγω φύλου** είναι η συχνά ακούσια και σιωπηρή διαφοροποίηση μεταξύ ατόμων διαφορετικών φύλων/φυλετικών ταυτοτήτων, με την τοποθέτηση ενός φύλου/μίας φυλετικής ταυτότητας σε υψηλότερη ιεραρχική θέση σχετικά με τα υπόλοιπα εντός ορισμένου πλαισίου, ως αποτέλεσμα στερεοτυπικών εικόνων σχετικά με τα φύλα.

Η **φυλετική ισορροπία** αναφέρεται σε ανθρώπινους πόρους και στην ίση συμμετοχή ατόμων όλων των φύλων και φυλετικών ταυτοτήτων σε όλες τις δραστηριότητες, προγράμματα και έργα της εταιρείας.

Διατομεακοί παράγοντες, όπως η εθνική ή εθνοτική καταγωγή, ηλικία, κοινωνικοοικονομική κατάσταση, σεξουαλικός προσανατολισμός, ειδικές ανάγκες, συνδυαζόμενοι με το φύλο ενδέχεται να διαμορφώσουν την άποψη ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων, επηρεάζοντας τη μορφή διάκρισης και ανισότητας.

Ενίσχυση των γυναικών είναι η διαδικασία μέσω της οποίας οι γυναίκες ανακτούν τον έλεγχο των ζωών τους και αποκτούν τη δυνατότητα να λαμβάνουν στρατηγικές αποφάσεις.

Φυλετική ανάλυση είναι η αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο διαφορές σε ρόλους, δραστηριότητες, ανάγκες, ευκαιρίες και δικαιώματα σχετικά με το φύλο, επηρεάζουν άτομα όλων των φύλων/φυλετικών ταυτοτήτων σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο.

Ανθρώπινο Δυναμικό: Όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της ΕΔΥΤΕ, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας, θέσης και ρόλου στην εταιρεία, καθώς και φυλετικής ταυτότητας. Περιλαμβάνει εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, διοίκηση, εξωτερικούς

συνεργάτες, συνεργάτες με συμβάσεις μίσθωσης έργου, συνεργάτες με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών , κλπ.

3. Θεσμικό Πλαίσιο

A. Διεθνές Πλαίσιο

Για πρώτη φορά στην ιστορία, το 1948, η Διεθνής Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών στο πρώτο της άρθρο με περιεχόμενο “όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και στα δικαιώματα”, καθιέρωσε την ισότητα μεταξύ των φύλων ως θεμελιώδες δικαίωμα.

Το Διεθνές Πρόγραμμα Δράσης για την Αειφόρο Ανάπτυξη 2030 υιοθετήθηκε το 2015 από όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Η ισότητα μεταξύ των φύλων διατρέχει και τους 17 διεθνείς στόχους που προβλέπονται σε αυτό. Συμπληρωματικά, ο Στόχος Αειφόρου Ανάπτυξης 5 για την “επίτευξη ισότητας των φύλων και την ενίσχυση των δικαιωμάτων γυναικών και κοριτσιών” είναι αφιερωμένος στην ισότητα των φύλων. Η παράγραφος 20 του Διεθνούς Προγράμματος για την Αειφόρο Ανάπτυξη 2030 δίνει έμφαση στην ανάγκη να γεφυρωθούν τα φυλετικά κενά και να ενισχυθεί η ισότητα των φύλων. Επίσης, ένας δείκτης αειφόρου ανάπτυξης (5.Γ.1.) αφορά στον προϋπολογισμό βάσει φύλων.

B. Πλαίσιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ)

Η ισότητα των φύλων είναι κεφαλαίωδους σημασίας έννοια στην ΕΕ και αναφέρεται ρητά στις κοινές αξίες, με βάση τις οποίες ιδρύθηκε η Ένωση.

Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ απαγορεύει τις διακρίσεις σε όλους τους τομείς δραστηριότητας και αναγνωρίζει το δικαίωμα στην ισότητα των φύλων, ενθαρρύνοντας ενέργειες για την προώθησή της.

Η Επιτροπή, από το 1996, έχει υιοθετήσει μία ‘διττή προσέγγιση’ με σκοπό την υλοποίηση της ισότητας των φύλων. Η ‘διττή προσέγγιση’ εμπεριέχει την υιοθέτηση μίας φυλετικής προσέγγισης σε όλες τις πολιτικές, εφαρμόζοντας παράλληλα συγκεκριμένα μέτρα για την αποτροπή, εξάλειψη και αντιμετώπιση φυλετικών ανισοτήτων.

Η φυλετική ισότητα στην ΕΕ προστατεύεται από τα ακόλουθα κείμενα:

- Τα άρθρα 2 και 3(3) της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΕΕ), άρθρα 21 και 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και άρθρα 8 και 157 της Συνθήκης Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) θεμελιώνουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

- ❖ Το άρθρο 157 παράγραφοι 1 και 2 ΣΛΕΕ ορίζει: «Κάθε κράτος – μέλος διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας». Ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται: α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ’ αποκοπή καθορίζεται

με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως, β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι ίδια για όμοια θέση εργασίας».

Κεφάλαιο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.

- ❖ Το άρθρο 21 παράγραφος 1 ορίζει : «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής, ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».
- ❖ Το άρθρο 23 ορίζει: «Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής. Η αρχή της ισότητας δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή τη λήψη μέτρων που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».

- Η Συνθήκη της Λισαβόνας περιέχει μία δέσμευση για φυλετική ισότητα μέσω της Δήλωσης αρ. 19.

- Η Οικονομική Αναπτυξιακή Πολιτική της ΕΕ (Ευρώπη 2020) προβλέπει ως στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

- Οι Στόχοι της Βαρκελώνης περιλαμβάνουν ένα συγκεκριμένο στόχο για τη φροντίδα των παιδιών, ώστε να διευκολυνθεί ο συνδυασμός εργασίας και ιδιωτικής ζωής για άνδρες και γυναίκες.

- Μία σειρά Οδηγιών, συμπεριλαμβανομένων:

- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών

- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES
- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης
- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας
- Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών

Οι μισθολογικές ανισότητες και η διαφορετικότητα στις οργανωτικές δομές είναι επίσης προτεραιότητες για την Επιτροπή, οι οποίες συνδέονται άμεσα με στόχους χρηματοδότησης της ΕΕ. Αυτές οι προτεραιότητες έχουν θεσπιστεί:

- Στη νομικά δεσμευτική Οδηγία 2014/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Οκτωβρίου 2014, για την τροποποίηση της οδηγίας 2013/34/ΕΕ όσον αφορά τη δημοσιοποίηση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών και πληροφοριών για την πολυμορφία από ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ),
- Στη μη δεσμευτική Πρόταση 2014/124/ΕΕ για την ενίσχυση της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας και
- Στο Πρόγραμμα Δράσης της ΕΕ για το 2017-2019: 'Αντιμετωπίζοντας τη διαφορά στην αμοιβή λόγω φύλου'.

Το πλαίσιο για τη Στρατηγική Δέσμευση για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019 υπογράμμισε ότι τα κονδύλια της ΕΕ είναι το βασικό εργαλείο της Ένωσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων, μέσω:

- διαρκούς ελέγχου και υποστήριξης προς τα κράτη μέλη για να επιτύχουν τους Στόχους της Βαρκελώνης σχετικά με τη φροντίδα παιδιών,
- της λήψης υπόψη δημόσιων διαβουλεύσεων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής,
- της ενίσχυσης πλατφορμών διαφορετικότητας για την υποστήριξη εταιρειών με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας,
- της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην Ευρωπαϊκή Ατζέντα για τη Μετανάστευση αναφορικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες ως προς την εργασία,
- ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Το Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων 2011-2020 αποτελούνταν από τα ακόλουθα μέτρα για την ισότητα των φύλων:

- εξάλειψη ανισότητας αμοιβής και καταπολέμηση του διαχωρισμού λόγω φύλου στην αγορά εργασίας,
- προώθηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής για άνδρες και γυναίκες,
- αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας έναντι γυναικών.

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017) θεσμοθέτησε το πλαίσιο για την επίτευξη καλύτερων συνθηκών εργασίας και ζωής στην ΕΕ. Αποτελείται από τρεις κατηγορίες: ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας (συμπεριλαμβάνοντας την αρχή αρ. 2 'ισότητα των φύλων'), δίκαιες συνθήκες εργασίας, κοινωνική προστασία και συμπερίληψη.

Η Στρατηγική Ισότητας ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025 η οποία υιοθετήθηκε από την Επιτροπή, επίσης περιλαμβάνει σημαντικές πρωτοβουλίες της ΕΕ για την ενίσχυση της ισότητας μεταξύ των φύλων και δείχνει το δρόμο για το μέλλον, αποτελώντας ένα παγκόσμιο πρότυπο.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021) επισημαίνει τέσσερις βασικές προϋποθέσεις (ή αλλιώς «συστατικά στοιχεία») που πρέπει να πληρούν τα Πλάνα για την Ισότητα των Φύλων¹:

- I. Δημόσιο έγγραφο (public document): Το Πλάνο Δράσης πρέπει να είναι ένα επίσημο έγγραφο υπογεγραμμένο από τη διοίκηση και να διαδίδεται εντός του οργανισμού. Το Πλάνο Δράσης πρέπει να επιδεικνύει δέσμευση για την ισότητα των φύλων, να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς ενέργειες, καθώς και μέτρα για την επίτευξή τους.
- II. Ειδικόί πόροι (dedicated resources): Οι πόροι για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του Πλάνου Δράσης πρέπει να περιλαμβάνουν χρηματοδότηση για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, καθώς και ειδικό χρόνο εργασίας για το διοικητικό προσωπικό.
- III. Ρυθμίσεις για τη συλλογή και την παρακολούθηση δεδομένων (data collection and monitoring): Το Πλάνο Δράσης πρέπει να βασίζεται σε στοιχεία και (βασικά) δεδομένα φύλου ή διαχωρισμού φύλου που συλλέγονται σε όλες τις κατηγορίες του προσωπικού. Αυτά τα δεδομένα πρέπει να επικαιροποιούν τους στόχους του Πλάνου Δράσης, τους δείκτες και τη συνεχή αξιολόγηση της προόδου του.
- IV. Δράσεις κατάρτισης και ανάπτυξης ικανοτήτων (training and capacity – building): Απαραίτητα είναι η υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης, η ευαισθητοποίηση μέσω εργαστηρίων και δραστηριοτήτων επικοινωνίας, καθώς και η κατάρτιση σε θέματα ισότητας φύλων και ασυνείδητης μεροληψίας φύλου μεταξύ του προσωπικού, της διοίκησης και των υπευθύνων λήψης αποφάσεων.

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe

Γ. Το ελληνικό πλαίσιο

Η ελληνική νομοθεσία επίσης περιλαμβάνει σημαντικές διατάξεις για την ισότητα των φύλων. Αυτές είναι:

Σύνταγμα

- ❖ Το άρθρο 4 παράγραφος 2 ορίζει: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».
- ❖ Το άρθρο 22 παράγραφος 1 στοιχείο β) ορίζει: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων διακρίσεων, έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας».
- ❖ Το άρθρο 116 παράγραφος 2 ορίζει ότι: «Τα θετικά μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν συνιστούν διάκριση λόγω φύλου. Το κράτος λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των υφιστάμενων στην πράξη ανισοτήτων, ιδίως εκείνων που βλάπτουν τις γυναίκες».

Νομοθεσία

- ❖ Ν.4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις».
- ❖ Νόμος 4604/2019 «Περί προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων κ.λπ.».
- ❖ Νόμος 4443/2016 «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων»,
- ❖ Νόμος 4097/2012 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν δραστηριότητα σε αυτοαπασχολούμενους – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», η οδηγία 86/613/ΕΟΚ δεν είχε μεταφερθεί.
- ❖ Νόμος 3896/2010 «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών σε Θέματα Απασχόλησης και Επαγγέλματος. Εναρμόνιση της υφιστάμενης νομοθεσίας με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου».
- ❖ Νόμος 3769/2009 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την προμήθεια τους».
- ❖ Νόμος 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους και τις προϋποθέσεις εργασίας».

- ❖ Προεδρικό Διάταγμα 176/1997 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και υγείας στην εργασία των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που γέννησαν πρόσφατα ή θηλάζουν σύμφωνα με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ».
- ❖ Νόμος 1483/1984 : «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις- Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων»
- ❖ Νόμος 1414/1984 : «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις»
- ❖ Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).
- ❖ Λοιπή σχετική εθνική νομοθεσία
- ❖ Νόμος 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018) για την κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας του Συμβουλίου της Ευρώπης (IC), που υπεγράφη από την Ελλάδα τον Μάιο του 2011.
- ❖ Νόμος 4491/2017, (ΦΕΚ 152/Α/13-10-2017) «Νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου... κλπ.».

4. Οι αξίες της ΕΔΥΤΕ

Οι αξίες της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας είναι μέρος της φιλοσοφίας της ΕΔΥΤΕ από τη δημιουργία της, όντας ουσιαδώς συνδεδεμένες με την ανάπτυξη και διαφοροποίηση της λειτουργίας της. Οι αξίες αυτές κατέχουν εξέχουσα θέση και στην ατζέντα της διοίκησης της ΕΔΥΤΕ.

Κατά την πορεία του χρόνου, αυτές οι αξίες έχουν διαχυθεί σε όλη την εταιρεία, μέσω της προώθησης ίσων ευκαιριών για όλους, ανεξαρτήτως ρόλου και θέσης εντός της εταιρείας, καθώς και φυλετικής ταυτότητας, εθνικότητας, ηλικίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Είναι σημαντικό για την ΕΔΥΤΕ να δημιουργήσει και να εφαρμόσει μία εταιρική στρατηγική, η οποία επικεντρώνεται και επενδύει στην ανάπτυξη των ατόμων μέσω αξιολόγησης, υιοθετώντας μία προσέγγιση η οποία στοχεύει να διασφαλίσει την αειφορία στη διαχείριση των ατόμων, ιδίως αναφορικά με την παροχή ίσων ευκαιριών, ανεξαρτήτως φύλου ή φυλετικής ταυτότητας.

5. Μεθοδολογία και Πεδίο Εφαρμογής

Το Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της ΕΔΥΤΕ έχει οργανωτικό σκοπό. Θέτει κατευθυντήριες αρχές για την υλοποίηση στόχων ισότητας των φύλων και μέτρα λογοδοσίας για όλες τις εταιρικές δομές, λειτουργίες και έργα.

Η υιοθέτηση και εφαρμογή του Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σημαίνει ότι η ΕΔΥΤΕ:

- Επωφελείται από τη δημιουργία του προγράμματος, η οποία απαιτεί την αναγνώριση και προτεραιοποίηση κενών σχετικά με το φύλο, καθώς και ευρεία εσωτερική διαβούλευση και ευαισθητοποίηση,
- Θέτει κριτήρια και κατευθυντήριες οδηγίες, οι οποίες επιτρέπουν στην εταιρεία να εναρμονιστεί με το ισχύον νομικό πλαίσιο και να αξιολογεί την ισότητα των φύλων ως παράγοντα κάθε λειτουργίας της.

Η ΕΔΥΤΕ δεσμεύεται να προωθεί την ισότητα των φύλων κατά τη λειτουργία της. Η ανισότητα για οποιονδήποτε λόγο δεν είναι ανεκτή. Ένα από τα εργαλεία για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι το παρόν Πρόγραμμα Δράσης.

Η ισότητα των φύλων εντός της εταιρείας εξετάζεται αναφορικά με:

1. Το Ανθρώπινο Δυναμικό: Ελέγχεται η ισορροπία μεταξύ ατόμων όλων των φύλων εντός της εταιρείας.
2. Το Περιεχόμενο: Αναλύεται και λαμβάνεται υπόψη κάθε διαφορετικότητα μεταξύ ατόμων διαφορετικών φύλων σε όλα τα έργα της ΕΔΥΤΕ.

Η ΕΔΥΤΕ λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προώθηση ίσως ευκαιριών μεταξύ ατόμων όλων των φύλων, στο βαθμό που είναι εφικτό. Στόχος είναι η φυλετική ισορροπία σε όλα τα επίπεδα του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των μελών της διοίκησης. Ο έλεγχος και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και της προόδου ως προς το στόχο της ισότητας των φύλων θα λάβουν χώρα κατά τη διάρκεια αυτού του Προγράμματος Δράσης.

Η φυλετική διάσταση εφαρμόζεται πάντα εντός της ΕΔΥΤΕ μέσω:

- ο Καθορισμού της σημασίας της ένταξης της φυλετικής ανάλυσης στη λειτουργία της εταιρείας.
- ο Αναγνώρισης φυλετικών διαφορετικοτήτων, οι οποίες πρέπει να ερευνηθούν και αντιμετωπιστούν με βάση εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες.
- ο Εξέτασης φυλετικών παραγόντων, οι οποίοι μπορεί να επηρεάσουν προτεραιοποίηση έργων
- ο Αξιολόγησης παραδοτέων έργων σχετικά με τη διαφορετική επιρροή που ενδέχεται να έχουν σε άτομα διαφορετικών φύλων.
- ο Διατήρησης φυλετικής ισορροπίας στις ομάδες εργασίας.
- ο Ενίσχυσης της συνεργασίας ατόμων όλων των φύλων.
- ο Δημιουργίας συγκεκριμένων μέτρων για την εξάλειψη φυλετικών ανισοτήτων, εάν υπάρχουν.

- ο Επένδυσης στην ευαισθητοποίηση και στην εκπαίδευση που προωθούν την ισότητα των φύλων.

Η ΕΔΥΤΕ σκοπεύει να συνεχίσει να προωθεί μία συμπεριληπτική κουλτούρα, εντάσσοντας το ανθρώπινο δυναμικό της στην εφαρμογή των σχετικών πρωτοβουλιών.

6. Στόχοι και Πρωτοβουλίες

ΣΤΟΧΟΣ 1. Ισότητα κατά την πρόσβαση στην εργασία

Ο σκοπός της ενίσχυσης της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας στη διαδικασία πρόσληψης και προαγωγής είναι να διασφαλιστεί ότι το κάθε άτομο έχει ίσες ευκαιρίες και συνθήκες για να εργαστεί και να προαχθεί στην ΕΔΥΤΕ, ανεξαρτήτως φυλετικής ταυτότητας. Επιθυμούμε να προσελκύνουμε, διατηρούμε και αναπτύσσουμε τα καλύτερα ταλέντα σε όλους τους τομείς δραστηριότητας της ΕΔΥΤΕ. Αυτό απαιτεί διαφανείς και γνωστές στην εταιρεία διαδικασίες πρόσληψης.

Πρωτοβουλίες:

- Η ΕΔΥΤΕ ενισχύει τις ίσες ευκαιρίες κατά την πρόσληψη, εντάσσοντας την ισότητα των φύλων στη διαδικασία αξιολόγησης ανθρώπινου δυναμικού.
- Η ΕΔΥΤΕ προωθεί την αίτηση και συμμετοχή όλων των ατόμων σε ρόλους/θέσεις όπου είναι υποεκπροσωπούμενα.

ΣΤΟΧΟΣ 2. Ισότητα στις εκπαιδεύσεις και στις εργασιακές συνθήκες

Η ΕΔΥΤΕ δεσμεύεται να αναπτύσσει ή να ενισχύει εσωτερικές διαδικασίες για ανάπτυξη δεξιοτήτων, καθώς και να προωθεί τη συμμετοχή σε έργα, διασφαλίζοντας ότι το ανθρώπινο δυναμικό της θα απολαμβάνει τις καλύτερες δυνατές εργασιακές συνθήκες.

Πρωτοβουλίες:

Στη διαδικασία ανάπτυξης καριέρας, η ΕΔΥΤΕ δεσμεύεται στην ίση αναγνώριση δεξιοτήτων όλου του ανθρώπινου δυναμικού (προσόντα, εκπαιδεύσεις και επαγγελματική εμπειρία), ανεξαρτήτως φυλετικής ταυτότητας.

ΣΤΟΧΟΣ 3. Προστασία των γονέων και των φροντιστών

Η ΕΔΥΤΕ προωθεί τη γονεϊκότητα και τη φροντίδα ατόμων, σεβόμενο την εφαρμοστέα νομοθεσία, καθώς και δημιουργώντας ένα ενθαρρυντικό περιβάλλον για όλα τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού της που είναι γονείς ή/και παρέχουν φροντίδα σε άλλα άτομα.

Πρωτοβουλίες:

- Η ΕΔΥΤΕ σέβεται το δικαίωμα του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου και φυλετικής ταυτότητας να απουσιάζει από την εργασία για τη φροντίδα παιδιών και άλλων ατόμων.

- Η ΕΔΥΤΕ υιοθετεί ευέλικτες πρακτικές εργασίας, όπως η εργασία εξ αποστάσεως, κλπ.

ΣΤΟΧΟΣ 4. Αποτροπή της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

Ο στόχος της βελτίωσης της εργασιακής κουλτούρας, ιδίως σχετικά με επιθετικές συμπεριφορές, θέλει να διασφαλίσει ότι όλα τα άτομα νιώθουν ευεξία και ασφάλεια κατά την εργασία τους. Η ΕΔΥΤΕ έχει επικεντρωθεί στην αποτροπή και αντιμετώπιση κάθε μορφής παρενόχλησης, επιθετικής συμπεριφοράς και διάκρισης.

Πρωτοβουλίες:

- Η ΕΔΥΤΕ δεσμεύεται να βελτιώνει διαρκώς τη γνωσιακή βάση των μελών του ανθρώπινου δυναμικού της σχετικά με θέματα επιθετικής συμπεριφοράς και διάκρισης.
- Η ΕΔΥΤΕ θέτει αυστηρά κριτήρια σχετικά με τη διαχείριση επιθετικής συμπεριφοράς μεταξύ μελών του ανθρώπινου δυναμικού σε όλα τα επίπεδα και έχει εξουσιοδοτήσει τη διοίκηση της εταιρείας για τη διαχείριση και αντιμετώπιση περιστατικών επιθετικής συμπεριφοράς.
- Η ΕΔΥΤΕ θα υιοθετήσει μία Διαδικασία για την Παραλαβή και Διαχείριση Αναφορών/Καταγγελιών για Βία και Παρενόχληση στην Εργασία.
- Η ΕΔΥΤΕ θα υιοθετήσει ένα σύστημα εσωτερικών διαύλων αναφοράς με την επιλογή ανώνυμης καταγγελίας/αναφοράς.

ΣΤΟΧΟΣ 5. Εκπαίδευση του οργανισμού

Η βελτίωση της γνώσης της εταιρείας για θέματα ισότητας φύλων και διαφορετικότητας στοχεύει στο να διασφαλίσει ότι όλα τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού διαθέτουν τα προσόντα και τα εργαλεία για να υλοποιήσουν τη φιλοδοξία της ΕΔΥΤΕ να νιώθουν όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου και φυλετικής ταυτότητας, ευπρόσδεκτα, ασφαλή και συμμετέχοντα κατά την εργασία τους.

Πρωτοβουλίες:

- Η ΕΔΥΤΕ σε συνεργασία με εξειδικευμένες οργανώσεις, οντότητες και επαγγελματίες θα παρέχει εκπαίδευση σε διαρκή βάση προς όλα τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με την ισότητα των φύλων, τη διαφορετικότητα, τις διακρίσεις.

ΣΤΟΧΟΣ 6. Ευρεία συμμετοχή

Τελευταίο και πολύ σημαντικό στόχο αποτελεί η διασφάλιση της ευρείας συμμετοχής όλης της εταιρείας σε ό,τι αφορά τους στόχους και τις κατευθύνσεις που αφορούν την ισότητα των φύλων και τη διαφορετικότητα. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για το παρόν Πρόγραμμα Δράσης. Ταυτόχρονα, είναι ένας στόχος που είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την ΕΔΥΤΕ, του οποίου οι αξίες περιλαμβάνουν την ανοιχτότητα και την ισότητα.

Πρωτοβουλίες:

- Η εταιρεία θα διεξάγει συστηματικά εσωτερικό διάλογο μεταξύ των μελών του ανθρώπινου δυναμικού με στόχο την αναγνώριση των προκλήσεων που είναι πιο σημαντικές και απαραίτητο να αντιμετωπιστούν.

Πίνακας Α – Στόχοι & Μέτρα

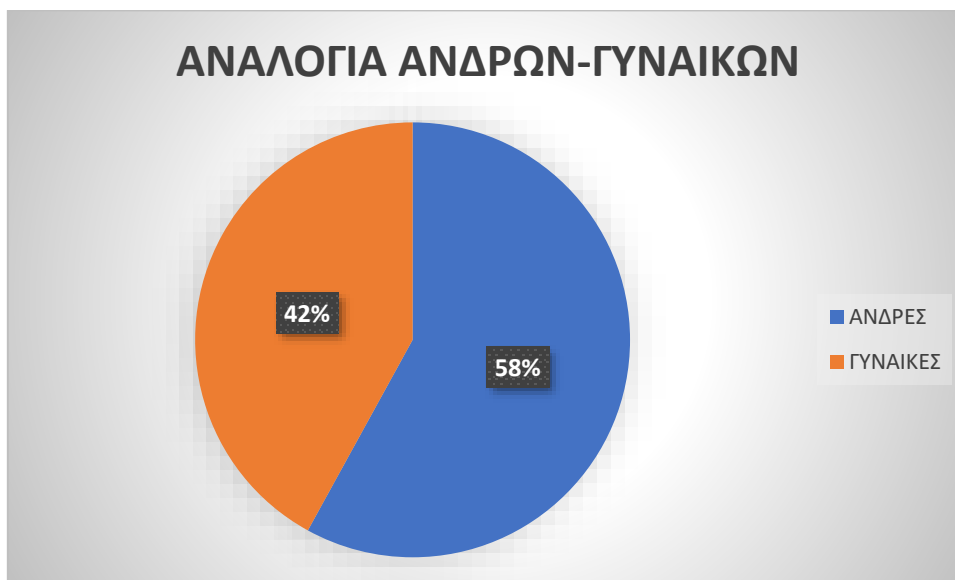
Στόχοι	Μέτρα	Υπεύθυνες ομάδες	Εμπλεκόμενες ομάδες	Κατάσταση	Δείκτες
Ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία	Ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στην εφαρμογή κριτηρίων για την αξιολόγηση	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Προς εφαρμογή	Σύνταξη διαδικασίας και γνωστοποίησή της στις εμπλεκόμενες ομάδες
	Προαγωγή της ισορροπημένης αντιπροσώπευσης φύλων σε αιτήσεις εργασίας μέσω ουδέτερων ως προς το φύλο περιγραφών θέσεων εργασίας	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Προς εφαρμογή	Σύνταξη διαδικασίας και γνωστοποίησή της στις εμπλεκόμενες ομάδες
	Συμμετοχή γυναικών σε διαδικασίες πρόσληψης	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Ομάδα προσλήψεων	Προς εφαρμογή	Σύνταξη διαδικασίας και γνωστοποίησή της στις εμπλεκόμενες ομάδες
	Χρήση προτύπων για μία ίση ως προς το φύλο διαδικασία πρόσληψης	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Ομάδα προσλήψεων	Προς εφαρμογή	Παροχή προτύπων
Ισότητα στην εκπαίδευση και εργασιακές συνθήκες	Ίση αναγνώριση δεξιοτήτων κατά τη διαδικασία πρόσληψης & ανάπτυξης καριέρας	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Εφαρμόζεται	Σύνταξη διαδικασίας και γνωστοποίησή της στο εσωτερικό της εταιρείας

Στόχοι	Μέτρα	Υπεύθυνες ομάδες	Εμπλεκόμενες ομάδες	Κατάσταση	Δείκτες
Προστασία των γονέων και των φροντιστών	Εσωτερική διαδικασία για μέλη του ανθρώπινου δυναμικού να απουσιάσουν από την εργασία για τη φροντίδα παιδιών και άλλων ατόμων. Διασφάλιση της γονεϊκής άδειας για όλα τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Εφαρμόζεται	Σύνταξη διαδικασίας
	Ενημέρωση όλων των μελών του ανθρώπινου δυναμικού για την δυνατότητά τους ως γονείς να μοιραστούν την άδεια ανατροφής	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Προς εφαρμογή	Σύνταξη πρότασης και γνωστοποίησή της στο εσωτερικό της εταιρείας
	Άδεια άνευ αποδοχών: η εταιρεία μπορεί να παρέχει σε μέλη του ανθρώπινου δυναμικού, κατόπιν αιτήματός τους, άδεια χωρίς αποδοχές	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Προς εφαρμογή	Σύνταξη διαδικασίας και γνωστοποίησή της στο εσωτερικό της εταιρείας
	Υιοθέτηση ευέλικτων πρακτικών εργασίας	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Όλες οι ομάδες	Εφαρμόζεται	Υιοθέτηση ευέλικτων πρακτικών εργασίας από τα μέλη του προσωπικού
Αποτροπή παρενόχλησης στην εργασία	Βελτίωση της γνωσιακής βάσης για επιθετική συμπεριφορά και διακρίσεις	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Όλες οι ομάδες	Σε εξέλιξη	Υλοποίηση εκπαιδεύσεων

Στόχοι	Μέτρα	Υπεύθυνες ομάδες	Εμπλεκόμενες ομάδες	Κατάσταση	Δείκτες
	Αυστηρά κριτήρια σχετικά με τη διαχείριση επιθετικής συμπεριφοράς μεταξύ μελών του ανθρώπινου δυναμικού σε όλα τα επίπεδα	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Προϊστάμενοι όλων των οργανικών μονάδων	Σε εξέλιξη	Σύνταξη κριτηρίων και γνωστοποίησή τους στο εσωτερικό της εταιρείας
	Υιοθέτηση Διαδικασίας για την Παραλαβή και Διαχείριση Αναφορών/ Καταγγελιών για Βία και Παρενόχληση στην Εργασία	Διοικητική Διεύθυνση	Όλες οι ομάδες	Σε εξέλιξη	Σύνταξη και υιοθέτηση πολιτικής
	Υιοθέτηση συστήματος εσωτερικών διαύλων αναφοράς με την επιλογή ανώνυμης καταγγελίας/ Αναφοράς	Διοικητική Διεύθυνση	Όλες οι ομάδες	Σε εξέλιξη	Υιοθέτηση του συστήματος
Εκπαίδευση του οργανισμού	Εκπαίδευση σε διαρκή βάση προς όλα τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με την ισότητα των φύλων, τη διαφορετικότητα, τις διακρίσεις	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Όλες οι ομάδες	Προς εφαρμογή	Υλοποίηση εκπαιδεύσεων
Ευρεία συμμετοχή	Συστηματική διεξαγωγή εσωτερικού διαλόγου μεταξύ των μελών του ανθρώπινου δυναμικού	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Όλες οι ομάδες	Προς εφαρμογή	Διεξαγωγή επικοινωνίας

7. Τρέχοντα στατιστικά της ΕΔΥΤΕ

*Στόχος αυτών των στατιστικών στοιχείων δεν είναι ο διαχωρισμός με βάση το φύλο, αλλά η αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης στην ΕΔΥΤΕ, καθώς και η φιλοδοξία της ΕΔΥΤΕ και οι προσπάθειές της να ενθαρρύνει τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ατόμων όλων των φύλων, βασιζόμενη στις πρωτοβουλίες που περιγράφονται στην Ενότητα 6 του παρόντος.



Γράφημα Α1. Η κατανομή των μελών του ανθρώπινου δυναμικού της ΕΔΥΤΕ βάσει φύλου.

Η ΕΔΥΤΕ διαθέτει μία ισορροπημένη ως προς το φύλο διοίκηση (50% γυναίκες και 50% άνδρες).

8. Έλεγχος

Τα μέτρα που προβλέπονται στο Πρόγραμμα Δράσης της ΕΔΥΤΕ αξιολογούνται και ελέγχονται από την εταιρεία, ώστε να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή τους και να αναγνωριστούν ευκαιρίες για περαιτέρω βελτίωση.

Ο έλεγχος διεξάγεται από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, οι αρμοδιότητες του οποίου είναι:

- Να διασφαλίσει την εφαρμογή και να ελέγχει την υλοποίηση των πρωτοβουλιών και μέτρων για διαρκή βελτίωση,
- Να συντάσσει προγράμματα και μέτρα σχετικά με τη διαφορετικότητα,
- Να δημιουργεί ομάδες, όταν απαιτείται, ή να αποδίδει αρμοδιότητες σε υπάρχουσες ομάδες σχετικά με την εφαρμογή των σχεδιασθέντων μέτρων και πρωτοβουλιών,
- Να διασφαλίσει την ενημέρωση όλης της εταιρείας σχετικά με τις πρωτοβουλίες και το Πρόγραμμα Δράσης,
- Να ελέγξει τις επιπτώσεις του Προγράμματος Δράσης μέσω των δεικτών μέτρησης που προβλέπονται ανωτέρω.

Ο έλεγχος και η αξιολόγηση θα γίνονται σε ετήσια βάση.

9. Τα επόμενα βήματα

Με βάση όλους τους στόχους και τις πρωτοβουλίες που αναφέρονται ανωτέρω, αλλά και τη διαρκή γνώση που αποκτάται, το 2024 η ΕΔΥΤΕ θα επικεντρωθεί στη σύνταξη του επόμενου Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, το οποίο θα αφορά στα έτη 2025-2027.