



SaMMY

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων



Table of Contents

<i>Εισαγωγή</i>	4
Ορισμοί Σχετικοί με την Ισότητα των Φύλων	5
1. Θεσμικό Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων	6
1.1. Ιστορική Αναδρομή και Σύγχρονες Εξελίξεις της Ισότητας των Δύο Φύλων.....	6
1.2. Ιστορική Αναδρομή της Ισότητας των Φύλων σε Εθνικό Επίπεδο	7
1.3. HORIZON EUROPE.....	8
2. Βασικές Αρχές Σχεδίου Δράσεων	9
2.1. Από την Έμφυλη Ανισότητα στη Συμπερίληψη.....	9
2.2. Αρχές του ΣΔΙΦ	10
Α) Παραγωγική Διαφορετικότητα (Productive Diversity)	10
Β) Συμπεριληπτική Εταιρεία (Inclusive Company)	10
2.3. Αρχές Επιπτώσεις της Ισορροπίας Φύλων και της Συμπερίληψης στην Επιχειρηματική Επιτυχία.....	11
3. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων	12
3.1. Προτεραιότητα 1 Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής - Προσωπικής Ζωής και Οργανωσιακή Κουλτούρα	12
3.2. Προτεραιότητα 2 Έμφυλη Ισορροπία στην Ηγεσία και στις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων .	12
3.3. Προτεραιότητα 3 Έμφυλη Ισότητα στις Προσλήψεις και την Επαγγελματική Εξέλιξη....	13
3.4. Προτεραιότητα 4 Ενσωμάτωση της Έμφυλης Διάστασης στο Εκπαιδευτικό Περιεχόμενο	13
3.5. Προτεραιότητα 5 Ενσωμάτωση της Έμφυλης Διάστασης στην Έρευνα.....	14
3.6. Προτεραιότητα 6 Μέτρα Ενάντια στην Έμφυλη Βία, συμπεριλαμβανομένης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	14
4. Συμπεράσματα	15

Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων αποτελεί βασικό πυλώνα της σύγχρονης κοινωνίας και αποτελεί αντικείμενο διαρκούς μελέτης και εφαρμογής σε διάφορους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η εργασία και η κοινωνική πολιτική. Η εταιρεία Sammy, με ισχυρή δέσμευση προς την προώθηση της ισότητας των φύλων, έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Το παρόν έγγραφο παρουσιάζει τους στόχους, τις αρχές και τις προτεινόμενες δράσεις που ενσωματώνονται σε αυτό το Σχέδιο, αποδεικνύοντας την επιδίωξη της εταιρείας να διασφαλίσει ένα δίκαιο και συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας για όλους.

Η ανάλυση που ακολουθεί βασίζεται σε διεθνείς και εθνικές πηγές που καθορίζουν το πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, όπως οι στρατηγικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2016a; 2016b; 2018), οι κατευθυντήριες γραμμές της EIGE (2016), και μελέτες από την ακαδημαϊκή κοινότητα (Kalantzis & Cope, 2013; Vertovec, 2007; Wessendorf, 2013). Επίσης, λαμβάνονται υπόψη οι πρόσφατες εξελίξεις και οι πολιτικές που προωθούνται από οργανισμούς όπως το Georgetown Institute for Women, Peace and Security (2021).

Με αυτή την εισαγωγή, το έγγραφο θέτει τα θεμέλια για μια λεπτομερή ανάλυση των στρατηγικών και των δράσεων που θα υιοθετήσει η Sammy για να προωθήσει την ισότητα των φύλων, εστιάζοντας στη δημιουργία ενός εργασιακού χώρου που σέβεται και αξιοποιεί τη διαφορετικότητα, ενισχύει τη συνεργασία και προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη.

Ορισμοί Σχετικοί με την Ισότητα των Φύλων

1. Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε όλες τις πολιτικές (Gender Mainstreaming): Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) αποτελεί μια στρατηγική που προωθεί την ενσωμάτωση της προοπτικής του φύλου σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων και εφαρμογής πολιτικών. Στόχος είναι η διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές και δραστηριότητες. Αυτή η διαδικασία απαιτεί την εκτίμηση των επιπτώσεων που έχουν οι πολιτικές σε άνδρες και γυναίκες, προκειμένου να προωθηθεί η ουσιαστική ισότητα των φύλων.

2. Θετικά Μέτρα: Τα θετικά μέτρα είναι ειδικές ενέργειες που στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων και των διακρίσεων που πλήττουν συγκεκριμένες ομάδες. Στόχος των μέτρων αυτών είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων, παρέχοντας προνομιακή μεταχείριση ή στήριξη σε ομάδες που υφίστανται ανισότητες. Παραδείγματα θετικών μέτρων περιλαμβάνουν ποσοτώσεις για την αύξηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης ή εκπαιδευτικά προγράμματα για την ενίσχυση δεξιοτήτων συγκεκριμένων ομάδων.

3. Ουσιαστική Ισότητα: Η ουσιαστική ισότητα αναφέρεται στην επίτευξη πραγματικής ισότητας μεταξύ των φύλων, πέρα από την τυπική ισότητα που διασφαλίζεται μέσω νόμων και κανονισμών. Επικεντρώνεται στην εξάλειψη των δομικών ανισοτήτων και των κοινωνικών εμποδίων που εμποδίζουν την ισότιμη πρόσβαση και ευκαιρίες για όλους τους ανθρώπους, ανεξάρτητα από το φύλο τους.

4. Άμεση Διάκριση: Η άμεση διάκριση συμβαίνει όταν ένα άτομο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω του φύλου του, της φυλής, της εθνικότητας, της θρησκείας, της αναπηρίας, της ηλικίας ή άλλων χαρακτηριστικών. Είναι η πιο εμφανής μορφή διάκρισης και συνήθως προκύπτει από προκαταλήψεις ή στερεότυπα.

5. Έμμεση Διάκριση: Η έμμεση διάκριση προκύπτει όταν ένας φαινομενικά ουδέτερος κανόνας ή πρακτική δημιουργεί άνισες επιπτώσεις για συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων. Για παράδειγμα, μια πολιτική που απαιτεί υπερβολικές ώρες εργασίας μπορεί να αποκλείσει άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις, επηρεάζοντας κυρίως τις γυναίκες.

6. Πολλαπλή Διάκριση: Η πολλαπλή διάκριση αναφέρεται στην κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο υφίσταται διακρίσεις για περισσότερους από έναν λόγους. Για παράδειγμα, μια γυναίκα μπορεί να βιώνει διακρίσεις τόσο λόγω του φύλου της όσο και λόγω της φυλής ή της θρησκείας της.

7. Βία στην Εργασία: Η βία στην εργασία περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή σωματικής, ψυχολογικής ή σεξουαλικής κακοποίησης που υφίσταται ένα άτομο στον χώρο εργασίας. Αυτή μπορεί να περιλαμβάνει επιθετικές συμπεριφορές, απειλές ή παρενόχληση από συναδέλφους, προϊσταμένους ή τρίτους.

8. Έμφυλη Διάκριση: Η έμφυλη διάκριση αναφέρεται στην ανισότητα και την προκατάληψη που βασίζεται στο φύλο ενός ατόμου. Αυτή η μορφή διάκρισης μπορεί να εκδηλωθεί σε διάφορους τομείς, όπως η εργασία, η εκπαίδευση, και οι κοινωνικές σχέσεις, και συχνά συνδέεται με στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων.

9. Παρενόχληση: Η παρενόχληση αποτελεί μια μορφή επιθετικής συμπεριφοράς που στοχεύει στην υποβάθμιση, την ταπείνωση ή την εξευτελισμό ενός ατόμου. Αυτή μπορεί να είναι λεκτική, φυσική ή ψυχολογική και συχνά συμβαίνει στον χώρο εργασίας ή στην εκπαίδευση.

10. Σεξουαλική Παρενόχληση: Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες και άλλες σεξουαλικού χαρακτήρα συμπεριφορές που δημιουργούν ένα εχθρικό ή εκφοβιστικό περιβάλλον. Μπορεί να συμβεί σε οποιονδήποτε χώρο, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, και έχει σοβαρές συνέπειες για τα θύματα.

1. Θεσμικό Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων

1.1. Ιστορική Αναδρομή και Σύγχρονες Εξελίξεις της Ισότητας των Δύο Φύλων

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αναγνωρισμένη παγκοσμίως. Η πορεία προς την εξάλειψη των διακρίσεων βάσει φύλου ξεκίνησε δυναμικά μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, με την υιοθέτηση σημαντικών κειμένων και πολιτικών που υποστηρίζουν την ισότητα.

Με την ίδρυση των Ηνωμένων Εθνών το 1945, ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών αναφέρθηκε στα «ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών», αναδεικνύοντας την προστασία και προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών ως ευθύνη όλων των κρατών. Αυτό αποτέλεσε το πρώτο βήμα προς την αναγνώριση της ανάγκης για παγκόσμια δράση υπέρ της ισότητας των φύλων. Τρία χρόνια αργότερα, η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948) στο Άρθρο 2 της διακήρυξε ότι κάθε άνθρωπος δικαιούται να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και τις ελευθερίες της Διακήρυξης χωρίς καμία διάκριση, συμπεριλαμβανομένης της διάκρισης βάσει φύλου. Αυτή η διακήρυξη ενίσχυσε την παγκόσμια συνείδηση για την ανάγκη προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων, ανεξαρτήτως φύλου.

Στα επόμενα χρόνια, η πορεία προς την ισότητα συνεχίστηκε με την υιοθέτηση της Σύμβασης για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW) από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ το 1979. Η CEDAW δεσμεύει τα κράτη μέλη να εξαλείψουν κάθε μορφή διάκρισης κατά των γυναικών και περιλαμβάνει έναν μηχανισμό παρακολούθησης για την εφαρμογή της, την Επιτροπή CEDAW. Στη δεκαετία του 1990, η έννοια του "gender mainstreaming", δηλαδή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, εμφανίστηκε στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών (1991-1995). Παρά τις αρχικές δυσκολίες στην εφαρμογή της έννοιας αυτής, η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες στο Πεκίνο το 1995 υιοθέτησε τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, που ενίσχυσαν την έννοια του gender mainstreaming, καθιστώντας την έναν ακρογωνιαίο λίθο για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η ανάγκη για ίση μεταχείριση και ευκαιρίες στην εργασία αποτέλεσε επίσης σημαντικό θέμα στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Η 122η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας προβλέπει μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης χωρίς διακρίσεις, ενώ η 111η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση και το επάγγελμα. Η 156η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας προωθεί την ισότητα ευκαιριών για εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών θεμελιώθηκε στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης και ενισχύθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και τη Συνθήκη της Λισαβόνας. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται στο πλαίσιο αποστολής της Κοινότητας, ενώ η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου ενισχύεται με την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων. Οι σύγχρονες εξελίξεις περιλαμβάνουν το κίνημα #MeToo που ξεκίνησε το 2017, αναδεικνύοντας την έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης και οδηγώντας σε σημαντικές αλλαγές νομοθεσίας και πολιτικής σε πολλές χώρες. Επιπλέον, η χρήση δεικτών όπως ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Index) επιτρέπει την παρακολούθηση της προόδου και την υιοθέτηση πιο στοχευμένων πολιτικών.

Η προώθηση της ισότητας των φύλων συνεχίζει να αποτελεί μια συνεχή προσπάθεια, που απαιτεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις, καθώς και τη συνεχή παρακολούθηση και βελτίωση των νομοθετικών και θεσμικών πλαισίων. Οι διεθνείς και ευρωπαϊκές συνθήκες και συμβάσεις παραμένουν θεμέλια για αυτή την προσπάθεια, προωθώντας την ισότητα και την εξάλειψη των διακρίσεων σε παγκόσμιο επίπεδο.

1.2. Ιστορική Αναδρομή της Ισότητας των Φύλων σε Εθνικό Επίπεδο

Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, η κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα βρίσκει τις ρίζες της στο Σύνταγμα του 1975. Οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος επικυρώνουν και οριοθετούν την ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο, διασφαλίζοντας ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ Ελλήνων και Ελληνίδων. Η παράγραφος 2 του άρθρου 116 θεσμοθετεί την άρση των διακρίσεων λόγω φύλου και την ανάληψη θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών-γυναικών.

Ο κοινός νομοθέτης, έχοντας αποδεχτεί τις Οδηγίες και Συστάσεις της ΕΕ, έχει προβεί σε μεγάλο αριθμό νομοθετικών πρωτοβουλιών σε τομείς όπως η οικογένεια, η εκπαίδευση, η απασχόληση, η κοινωνική ασφάλιση, η υγεία και η πρόνοια, η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών. Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες αυτές, εναρμονισμένες με τις Διεθνείς Συμβάσεις και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, διασφαλίζουν όλα τα κοινωνικά δικαιώματα των γυναικών. Μεταξύ των πρόσφατων νομοθετικών πρωτοβουλιών, ο Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) ξεχωρίζει, καθώς θεσπίζει ένα συνεκτικό σύνολο κανόνων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου βίου, με ιδιαίτερη έμφαση στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας.

Στον τομέα της απασχόλησης, ο Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/2021) για την Προστασία της Εργασίας είναι σημαντικός, καθώς περιλαμβάνει την κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, την κύρωση της Σύμβασης 187 για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, και την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Αν και χρονικά παλαιότερος, ο Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α/2000) θεσπίζει την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, με υποχρεωτική συμμετοχή κάθε φύλου κατά τουλάχιστον 1/3 στα υπηρεσιακά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, επιβάλλοντας ποινή ακυρότητας της σύνθεσης σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Παρά τις πολλές προοδευτικές και συμπεριληπτικές νομοθετικές πρωτοβουλίες, η ουσιαστική υλοποίηση της ισότητας των δύο φύλων δεν έχει ακόμη επιτευχθεί. Οι δείκτες σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής του τόπου, συμπεριλαμβανομένου του χώρου της ανώτατης εκπαίδευσης, μαρτυρούν την ύπαρξη σοβαρών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποδεικνύοντας ότι οι άμεσες ή έμμεσες κοινωνικές διακρίσεις λόγω φύλου δεν αίρονται μόνο με θεσμικά και νομοθετικά μέτρα. Ως εκ τούτου, τα Σχέδια Ισότητας, τα οποία εκπονούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, έχουν κομβική σημασία. Τα Σχέδια Ισότητας, μετά από ανάλυση της υφιστάμενης κοινωνικής πραγματικότητας, θέτουν συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και πρακτικές για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και περιλαμβάνουν ένα σύνολο ολοκληρωμένων και αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων με ταυτόχρονη υιοθέτηση αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης των καθορισμένων στόχων.

Αυτή είναι η κατεύθυνση προς την οποία προσανατολίζεται και το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην εταιρεία, το οποίο αποσκοπεί στην εμπέδωση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της εταιρικής κοινότητας και πέραν αυτής.

1.3. HORIZON EUROPE

Το πρόγραμμα Horizon Europe, που εκτείνεται από το 2021 έως το 2027, δίνει έμφαση στην ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες στοιχείο στην έρευνα και την καινοτομία. Η ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την έρευνα δεν αποτελεί μόνο βασικό ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά και βασική προτεραιότητα για διεθνείς οργανισμούς όπως η UNESCO και η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Η προσέγγιση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στο Horizon Europe βασίζεται στη γενικότερη Στρατηγική Ισότητας των Φύλων 2020-2025, αντιστακώντας τη σημασία αυτού του ζητήματος για μια ανταγωνιστική και ακμάζουσα ευρωπαϊκή οικονομία.

Το Horizon Europe έχει εισαγάγει αρκετά μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων, ενισχύοντας σημαντικά τις διατάξεις σε σύγκριση με το προηγούμενο πλαίσιο Horizon 2020. Αυτά τα μέτρα περιλαμβάνουν την υποχρεωτική απαίτηση για νομικές οντότητες να έχουν ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP) για να είναι επιλέξιμες για χρηματοδότηση. Αυτή η απαίτηση στοχεύει στην προώθηση ισότιμων και χωρίς αποκλεισμούς περιβαλλόντων έρευνας μέσω της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα έργα έρευνας και καινοτομίας, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στα έγγραφα της πρόσκλησης (European Commission) (EMDESK). Επιπλέον, το Horizon Europe δίνει μεγάλη έμφαση στην επίτευξη ισορροπίας φύλων στις ερευνητικές ομάδες και στα συμβουλευτικά όργανα και επιτροπές που σχετίζονται με το πρόγραμμα. Για την υποστήριξη των οργανισμών στην εκπλήρωση του κριτηρίου επιλεξιμότητας του GEP, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναπτύξει αναλυτικούς οδηγούς και προσφέρει διαδικτυακά εκπαιδευτικά σεμινάρια που απευθύνονται σε συγκεκριμένες περιοχές. Επιπλέον, το πρόγραμμα περιλαμβάνει ειδική χρηματοδότηση για την προώθηση των σπουδών φύλου και της διατομεακής έρευνας, ιδίως υπό το σύμπλεγμα 2, το οποίο επικεντρώνεται στον πολιτισμό, τη δημιουργικότητα και μια χωρίς αποκλεισμούς κοινωνία (EMDESK).

Η έννοια της «διατομεακότητας» εξετάζει το πώς το φύλο αλληλοεπιδρά με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά ή ταυτότητες, είναι επίσης βασική στο Horizon Europe. Αυτή η προσέγγιση βοηθά στην κατανόηση και αντιμετώπιση μοναδικών εμπειριών διακρίσεων. Το Horizon Europe επιδιώκει να διασφαλίσει ότι η κύρια σήμανση φύλου (gender mainstreaming) ενσωματώνεται σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού πολιτικής σε όλες τις δραστηριότητες της ΕΕ, προωθώντας την ισότητα των φύλων στις ερευνητικές καριέρες, την ηγεσία, τη λήψη αποφάσεων και την ενσωμάτωση των διαστάσεων του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας (EMDESK) (European Commission). Οι προσπάθειες για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά (STEM) αποτελούν επίσης προτεραιότητα. Το Horizon Europe υποστηρίζει πρωτοβουλίες όπως το Βραβείο της ΕΕ για τις Γυναίκες Καινοτόμους και έργα που ενσωματώνουν τις τέχνες, τις κοινωνικές επιστήμες και τις ανθρωπιστικές επιστήμες στην εκπαίδευση STEM (STEAM). Αυτές οι πρωτοβουλίες σχεδιάζονται για να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς στις επιστήμες, όπου οι γυναίκες ιστορικά υποεκπροσωπούνται (EMDESK) (European Commission).

Το πλαίσιο Horizon Europe θέτει υψηλά πρότυπα για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία. Απαιτώντας ολοκληρωμένα Σχέδια Ισότητας των Φύλων, προωθώντας την ισορροπία φύλων και ενσωματώνοντας διατομεακές προσεγγίσεις, το Horizon Europe στοχεύει στη δημιουργία ενός χωρίς αποκλεισμούς και ισότιμου ερευνητικού περιβάλλοντος. Αυτή η δέσμευση όχι μόνο ευθυγραμμίζεται με τους γενικότερους στόχους της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, αλλά υποστηρίζει επίσης την ανάπτυξη μιας βιώσιμης και καινοτόμου ευρωπαϊκής οικονομίας. Ακολουθώντας αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές, οι οργανισμοί μπορούν να διασφαλίσουν ότι πληρούν τις απαιτήσεις του Horizon Europe και συμβάλλουν σε ένα πιο ισότιμο τοπίο έρευνας.

2. Βασικές Αρχές Σχεδίου Δράσεων

2.1. Από την Έμφυλη Ανισότητα στη Συμπερίληψη

Η έμφυλη ανισότητα που παρατηρείται ακόμα στο σύγχρονο κοινωνικό, εργασιακό και εκπαιδευτικό πλαίσιο δυσκολεύει την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αξιοποίηση των διαφορών τους ως συγκριτικό πλεονέκτημα για την κοινωνία. Ο σεξισμός, που ταυτίζει τους έμφυλους ρόλους με το βιολογικό φύλο, ενισχύει τις πολιτισμικές και θεσμικές πρακτικές αποκλεισμού και διατηρεί την ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (European Commission, 2018; Georgetown Institute for Women, Peace and Security, 2021).

Παρά τις αντικειμενικές βιολογικές διαφορές, οι έμφυλοι ρόλοι δεν έχουν καμία βιολογική νομιμοποίηση. Οι ανισότητες και οι πρακτικές αποκλεισμού δεν είναι φυσικές ή αναπόφευκτες (Kalantzis & Core, 2013). Οι διαφορές φύλου περιλαμβάνουν τόσο βιολογικές όσο και κοινωνικοπολιτισμικές πτυχές, καθιστώντας τις ανισότητες προϊόν πολιτισμικής κατασκευής. Σήμερα, οι διαφωνίες για την ισότητα των φύλων είναι εντονότερες από ποτέ. Η ταυτότητα φύλου και η σεξουαλικότητα εκτείνονται πέρα από το δίπολο αρσενικό-θηλυκό και περιλαμβάνουν ποικίλες μορφές έκφρασης και ταυτότητας. Ο σεξισμός και οι έμφυλες ταυτότητες δεν συνδέονται αποκλειστικά με το βιολογικό φύλο ή τη σεξουαλικότητα, καθώς οι κοινωνικοπολιτισμικοί παράγοντες και οι διαδικασίες κοινωνικοποίησης παίζουν σημαντικό ρόλο.

Για να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις, οι σύγχρονοι οργανισμοί χρειάζεται να προσαρμοστούν στην πολυπλοκότητα των έμφυλων ρόλων και ταυτοτήτων. Υιοθετώντας μια διευρυμένη οριοθέτηση του φύλου, αποδέχοντας όλες τις μορφές κατανόησης και έκφρασης της έμφυλης ταυτότητας και της σεξουαλικότητας. Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (GEP) στο πλαίσιο του Horizon Europe επιδιώκουν να εξαλείψουν τις έμφυλες ανισότητες στο εργασιακό περιβάλλον. Τα GEP πρέπει να είναι δημόσια έγγραφα, αναρτημένα στους ιστότοπους των εταιριών, και να δηλώνουν ρητά τη δέσμευση για την έμφυλη ισότητα. Πρέπει να περιλαμβάνουν σαφείς στόχους, δράσεις και μέτρα, καθώς και διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων ανά φύλο και κατηγορία πληθυσμού (European Commission, 2020).

Η υιοθέτηση των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και η προώθηση της συμπερίληψης είναι απαραίτητη για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Αυτές οι πρωτοβουλίες υποστηρίζουν την ανάπτυξη ενός χωρίς αποκλεισμούς και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος, συμβάλλοντας σε μια πιο καινοτόμο και ανταγωνιστική κοινωνία.

Στόχος και Αρχές του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)

Βασιζόμενο στο διεθνές και εθνικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, καθώς και στην ανάλυση του έμφυλου χάρτη της Sammy, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) έχει δύο βασικούς στόχους:

1. Τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος που αξιοποιεί τη διαφορετικότητα ως δύναμη κοινωνικού μετασχηματισμού και συνοχής.
2. Την προώθηση πολιτικών έμφυλης ισότητας και τη διαμόρφωση ενός εργασιακού και κοινωνικού περιβάλλοντος στην εταιρεία Sammy, απαλλαγμένου από έμφυλες διακρίσεις και προκαταλήψεις.

2.2. Αρχές του ΣΔΙΦ

A) Παραγωγική Διαφορετικότητα (Productive Diversity)

Η διαφορετικότητα αποτελεί εγγενές χαρακτηριστικό της ανθρώπινης φύσης, προερχόμενη από τις ποικίλες διαστάσεις που προσδιορίζουν την ταυτότητα κάθε ανθρώπου (υλικές, σωματικές και συμβολικές διαφορές). Στις σύγχρονες κοινωνίες, χαρακτηριζόμενες από υπερ-διαφορετικότητα, η διαφορετικότητα εκδηλώνεται ως φυσιολογική κατάσταση της κοινωνικής ζωής (Vertovec, 2007; Wessendorf, 2013).

Η διαφορετικότητα, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης ταυτότητας, αποτελεί κινητήρια δύναμη νέων παραγωγικών σχέσεων και συσχετίσεων. Η αξιοποίηση των ατομικών διαφορών με συμπεριληπτικό και κοινωνικά δίκαιο τρόπο οδηγεί σε ένα μοντέλο ανάπτυξης που εστιάζει στην παραγωγική διαφορετικότητα (Cope & Kalantzis, 1997), αναδεικνύοντας τη διαφορά ως συγκριτικό πλεονέκτημα και πόρο κοινωνικής ανάπτυξης. Αυτό το μοντέλο προωθεί την ισότητα, την πρόσβαση, τη συμμετοχή και την εξάλειψη των ανισοτήτων (Αρβανίτης, 2013).

B) Συμπεριληπτική Εταιρεία (Inclusive Company)

Η Sammy, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για ένα εργασιακό περιβάλλον που παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους, αναγνωρίζοντας τις πολλαπλές διαστάσεις της διαφορετικότητας και τις διαφοροποιημένες ανάγκες των ατόμων και των κοινωνικών ομάδων (Kalantzis & Cope, 2013).

Η διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης συνδυάζεται με την καταπολέμηση έμφυλων και άλλων διακρίσεων, καθώς και την προώθηση της πρόσβασης σε ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης. Η Sammy αντιλαμβάνεται τη διαφορετικότητα ως συστατικό στοιχείο βιώσιμης και δίκαιης ανάπτυξης και δημοκρατικής συνύπαρξης. Διασφαλίζει ένα κοινό όραμα για τη συμπερίληψη, μέσω της συστηματικής καταγραφής και τεκμηρίωσης των δεδομένων που αφορούν την ισότιμη πρόσβαση και την εξάλειψη των διακρίσεων και αποκλεισμών.

Η Sammy μεριμνά για τη λογοδοσία και τη διαφάνεια, διασφαλίζοντας την έμφυλη ισότητα σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της. Προωθεί την ισότητα ευκαιριών, την έμφυλη προσέγγιση της οργανωσιακής κουλτούρας και την ευαισθητοποίηση των μελών της για θέματα έμφυλων ταυτοτήτων, εξαλείφοντας στερεότυπα και πρακτικές που αναπαράγουν σεξιστικά πρότυπα (European Commission, 2016a; 2016b; EIGE, 2016).

Η μετασχηματιστική ηγεσία στη Sammy προωθεί ένα υποστηρικτικό κλίμα συνεργασίας, εντοπίζοντας νέες μορφές επίλυσης προβλημάτων και συγκρούσεων, εξασφαλίζοντας τη δέσμευση της κοινότητας σε ένα κοινό όραμα (Bass & Riggio, 2014).

2.3. Αρχές Επιπτώσεις της Ισορροπίας Φύλων και της Συμπερίληψης στην Επιχειρηματική Επιτυχία

Η έρευνα συνεχώς επιβεβαιώνει ότι οι εταιρείες με ποικιλόμορφες ηγετικές ομάδες και περιβάλλοντα που προάγουν την ένταξη ξεπερνούν τους ανταγωνιστές τους σε πολλούς τομείς. Επιδιώκοντας την ισότητα φύλων, οι εταιρείες μπορούν να αποκομίσουν οφέλη που συμβάλλουν στην μακροπρόθεσμη επιτυχία και βιωσιμότητα, καθώς και στην οικονομική ανάπτυξη. Δείχνοντας ένα ποικιλόμορφο ηγετικό στυλ και παρέχοντας ευκαιρίες σε όλους τους υπαλλήλους να διαπρέψουν, οι εταιρείες μπορούν να γίνουν πρότυπα εντός του κλάδου τους, ενθαρρύνοντας άλλες οργανώσεις να δώσουν προτεραιότητα στην ισότητα φύλων και την ένταξη, οδηγώντας σε θετική κοινωνική αλλαγή.

Η ποικιλία στις ομάδες προσφέρει πλούτο προοπτικών, εμπειριών και ιδεών, προάγοντας τη δημιουργικότητα και την καινοτομία. Επίσης, αυξάνει την ικανοποίηση και την ευτυχία των υπαλλήλων στον εργασιακό τους χώρο. Όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν εκτιμημένοι και σεβαστοί, είναι λιγότερο πιθανό να αναζητήσουν αλλού μια θέση εργασίας.

Οι εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα φύλων προσελκύουν κορυφαία talenta, ιδιαίτερα ανάμεσα στις νεότερες γενιές που δίνουν σημασία στη διαφορετικότητα και την ένταξη. Η αναγνώριση ως δίκαιος και συμπεριληπτικός εργοδότης βοηθά στην προσέλκυση και διατήρηση εξειδικευμένων υπαλλήλων.

Με την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου η ισότητα φύλων και η γενική ένταξη προτεραιοποιούνται, οι εταιρείες αναδεικνύουν το πλήρες δυναμικό του εργατικού τους δυναμικού, προάγοντας την καινοτομία, ενισχύοντας τη συμμετοχή και την αφοσίωση των υπαλλήλων, προσελκύοντας κορυφαία talenta και χτίζοντας μια ισχυρή επωνυμία που ξεπερνά τον περιορισμένο κύκλο. Με αυτόν τον τρόπο, συμβάλλουν σε μια δικαιότερη κοινωνία και ταυτόχρονα προετοιμάζουν τον εαυτό τους για μακροχρόνια επιτυχία και ανάπτυξη σε έναν ολοένα και πιο ανταγωνιστικό παγκόσμιο αγοραστικό χώρο.

3. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) της Sammy, παρουσιάζει τις προτεινόμενες δράσεις για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων. Στόχος είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς δραστηριότητας της εταιρείας, δημιουργώντας ένα δίκαιο και συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας. Οι προτεραιότητες του ΣΔΙΦ είναι οργανωμένες σε έξι άξονες, οι οποίοι αφορούν:

3.1. Προτεραιότητα 1 | Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής - Προσωπικής Ζωής και Οργανωσιακή Κουλτούρα

Αριθμός Προτεραιότητας	1
Τίτλος Προτεραιότητας	Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής και Οργανωσιακή Κουλτούρα
Στόχος	Η εφαρμογή πολιτικών που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στοχεύετε η βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων
Προτεινόμενες Δράσεις	Προσφέροντας ευέλικτες ώρες εργασίας, δυνατότητες απομακρυσμένης εργασίας και άδειες για οικογενειακές υποχρεώσεις, σκοπός της εταιρείας είναι να δημιουργήσει και να διατηρήσει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που επιτρέπει στους υπαλλήλους της να συνδυάζουν επαγγελματικές και προσωπικές υποχρεώσεις με επιτυχία
Κοινό	Σύνολο προσωπικού / συνεργατών
Χρονοδιάγραμμα	Έως 31/12/2022

3.2. Προτεραιότητα 2 | Έμφυλη Ισορροπία στην Ηγεσία και στις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων

Αριθμός Προτεραιότητας	2
Τίτλος Προτεραιότητας	Έμφυλη Ισορροπία στην Ηγεσία και σε Θέσεις Λήψης Αποφάσεων
Στόχος	Προγράμματα όπως η ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων και η ενίσχυση της γυναικείας εκπροσώπησης. Σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, το ποσοστό των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους ήταν 31% το 2022, υποδεικνύοντας την ανάγκη για περαιτέρω βελτιώσεις
Προτεινόμενες Δράσεις	Συμμετοχή γυναικών σε ηγετικούς ρόλους και θέσεις λήψης αποφάσεων. Με αυτόν τον τρόπο, η Sammy θα διασφαλίσει ότι οι γυναίκες θα έχουν ίσες ευκαιρίες να συνεισφέρουν σημαντικά στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων

Κοινό	Σύνολο προσωπικού / συνεργατών
Χρονοδιάγραμμα	Έως 31/09/2022

3.3. Προτεραιότητα 3 | Έμφυλη Ισότητα στις Προσλήψεις και την Επαγγελματική Εξέλιξη

Αριθμός Προτεραιότητας	3
Τίτλος Προτεραιότητας	Έμφυλη Ισότητα στις Προσλήψεις και την Επαγγελματική Εξέλιξη
Στόχος	Προγράμματα καθοδήγησης που θα επικεντρώνονται στην ισότητα των φύλων για περιθωριοποιημένες ομάδες
Προτεινόμενες Δράσεις	Δημιουργία διαδικασιών που εξαλείφουν τις διακρίσεις και τα εμπόδια λόγω φύλου, η εταιρεία θα προάγει ένα δίκαιο και ισότιμο περιβάλλον εργασίας. Η συμπερίληψη της έμφυλης διάστασης στις πολιτικές προσλήψεων και την αξιολόγηση της επαγγελματικής απόδοσης αποτελεί βασικό μέρος αυτής της πρωτοβουλίας
Κοινό	Σύνολο προσωπικού / συνεργατών
Χρονοδιάγραμμα	Έως 31/05/2023

3.4. Προτεραιότητα 4 | Ενσωμάτωση της Έμφυλης Διάστασης στο Εκπαιδευτικό Περιεχόμενο

Αριθμός Προτεραιότητας	4
Τίτλος Προτεραιότητας	Ενσωμάτωση της Έμφυλης Διάστασης στο Εκπαιδευτικό Περιεχόμενο
Στόχος	Στόχο αποτελεί η ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης σε κάθε μορφή κατάρτισης και εκπαίδευσης που παρέχεται από την εταιρία στους υπαλλήλους της. Αυτό βοηθά στην αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων και στην προώθηση μιας κουλτούρας ισότητας και σεβασμού.
Προτεινόμενες Δράσεις	Μέσω εκπαιδευτικών καμπανιών, οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αναθεωρήσουν και να αμφισβητήσουν τις προσωπικές τους προκαταλήψεις και υποθέσεις
Κοινό	Σύνολο προσωπικού / συνεργατών
Χρονοδιάγραμμα	Έως 31/12/2022

3.5. Προτεραιότητα 5 | Ενσωμάτωση της Έμφυλης Διάστασης στην Έρευνα

Αριθμός Προτεραιότητας	5
Τίτλος Προτεραιότητας	Ενσωμάτωση της Έμφυλης Διάστασης στην Έρευνα
Στόχος	Υποστήριξη της ανάπτυξης ερευνητικών έργων που εξετάζουν την έμφυλη διάσταση, συμβάλλοντας στην παραγωγή γνώσης που προάγει την ισότητα των φύλων
Προτεινόμενες Δράσεις	Πρώθηση ερευνών που λαμβάνουν υπόψη την έμφυλη διάσταση και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων
Κοινό	Σύνολο προσωπικού / συνεργατών
Χρονοδιάγραμμα	Έως 31/12/2022

3.6. Προτεραιότητα 6 | Μέτρα Ενάντια στην Έμφυλη Βία, συμπεριλαμβανομένης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Αριθμός Προτεραιότητας	6
Τίτλος Προτεραιότητας	Μέτρα Ενάντια στην Έμφυλη Βία, συμπεριλαμβανομένης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης
Στόχος	Λήψη μέτρων για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας
Προτεινόμενες Δράσεις	Υιοθέτηση πολιτικών μηδενικής ανοχής και παροχή υποστήριξης και προστασίας στα θύματα, καθώς και προγράμματα εκπαίδευσης στους εργαζόμενους της για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων.
Κοινό	Σύνολο προσωπικού / συνεργατών
Χρονοδιάγραμμα	Έως 31/12/2022

4. Συμπεράσματα

Το Σχέδιο Δράσης της Sammy χωρίζεται σε έξι κύριους άξονες προτεραιότητας, οι οποίοι καλύπτουν όλα τα κρίσιμα ζητήματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων στην επαγγελματική ζωή, την ηγεσία, τις προσλήψεις, το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, την έρευνα, και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Κάθε άξονας περιλαμβάνει συγκεκριμένες δράσεις που αποσκοπούν στην υλοποίηση ενός συμπεριληπτικού και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος.

Με την εφαρμογή των παραπάνω πρωτοβουλιών, η εταιρεία Sammy επιδιώκει να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας που προάγει την ισότητα των φύλων, την ευημερία των εργαζομένων και τη βιώσιμη ανάπτυξη της εταιρείας. Οι στρατηγικές αυτές όχι μόνο ενισχύουν τη δέσμευση της εταιρείας για τη δημιουργία ενός δίκαιου και συμπεριληπτικού χώρου εργασίας αλλά και συμβάλλουν στην ευρύτερη κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη. Η ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης σε κάθε πτυχή της εταιρικής κουλτούρας και λειτουργίας, σε συνδυασμό με την συνεχή παρακολούθηση, αξιολόγηση και εξέλιξη τους, αποδεικνύει την ακλόνητη δέσμευση της Sammy στην επίτευξη ενός ολοκληρωμένου σχεδίου ισότητας των φύλων.