

Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

ISOTECH Ltd



Περιεχόμενα

1. Πλαίσιο.....	3
2. Τομείς Προτεραιότητας	6
3. Κύριες Δράσεις.....	7
3.1 Οργανωτική Δομή	7
3.2 Λειτουργική Δομή	9
3.3 Διασταυρούμενα Μέτρα	10
4. Θεσμικός Μετασχηματισμός: παρακολούθηση & αξιολόγηση	11

1. Πλαίσιο

Η ISOTECH Ltd (ISOTECH) ως εταιρεία που δραστηριοποιείται στον τομέα της εφαρμοσμένης περιβαλλοντικής έρευνας και των συμβουλευτικών υπηρεσιών δημιουργήθηκε με σκοπό να παρέχει υψηλού επιπέδου τεχνική υποστήριξη και ολοκληρωμένες λύσεις γύρω από ένα ευρύ φάσμα περιβαλλοντικών θεμάτων. Μεταξύ των βασικών στόχων που καλύπτουν τις δραστηριότητες της εταιρείας είναι η προώθηση της βιωσιμότητας, της ισότητας και της χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, αρχές που διέπουν τον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας και που αποτελούν δομικό στοιχείο στη λήψη αποφάσεων.

Ως εταιρεία, η ISOTECH αναγνωρίζει τη σημασία της επίτευξης της ισότητας των φύλων για τη δημιουργία μιας δίκαιης κοινωνίας στην οποία όλοι οι άνθρωποι θα απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα, ίσες ευκαιρίες αλλά και θα έχουν ίσες υποχρεώσεις. Αποτελεί επίσης πεποίθηση της εταιρείας ότι η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης εμπειρίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την αειφόρο ανάπτυξη, υιοθετώντας πλήρως τους 17 στόχους των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης που έθεσε ο Ο.Η.Ε με ορίζοντα επίτευξης το 2030. Συγκεκριμένα, ο Στόχος 5 που αφορά την Ισότητα των Φύλων γίνεται κατανοητός ως οριζόντιος στόχος που αγγίζει όλες τις πτυχές της αειφορίας όπως ρητά αναφέρουν τα UN Women,¹ καθώς οτιδήποτε πραγματεύεται την ανθρώπινη ύπαρξη είναι εξ ορισμού έμφυλο.

Ιδιαίτερα όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο, η ISOTECH δεσμεύεται νομικά από την κοινοτική και εθνική νομοθεσία που αφορά την κατοχύρωση της Ισότητας των Ευκαιριών μεταξύ Αντρών και Γυναικών και τη Μη Διάκριση στην απασχόληση.² Πέραν όμως της νομικής συμμόρφωσης, είναι διεθνώς αποδεχτό ότι η μείωση του έμφυλου χάσματος στην αγορά εργασίας οδηγεί σε οικονομικά οφέλη και ενισχύει την οικονομική ανάπτυξη.³ Παρ' όλα αυτά τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία για την Κύπρο δείχνουν την άνιση υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στα επαγγέλματα επιστήμης, τεχνολογίας, μηχανικής και μαθηματικών – STEM (4% των γυναικών σε σύγκριση με το 27% των αντρών).⁴ Η ISOTECH, όντας εταιρεία που δραστηριοποιείται στον τομέα της μηχανικής του περιβάλλοντος, αντιβαίνει στον κανόνα και συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη γυναικών μηχανικών. Συγκεκριμένα, ως προς το φύλο των στελεχών της εταιρείας, εργοδοτούνται 7 γυναίκες και 1 άντρας,⁵ ενώ υπάρχει απόλυτη ισορροπία όσον αφορά τα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας (1 γυναίκα, 1 άντρας).

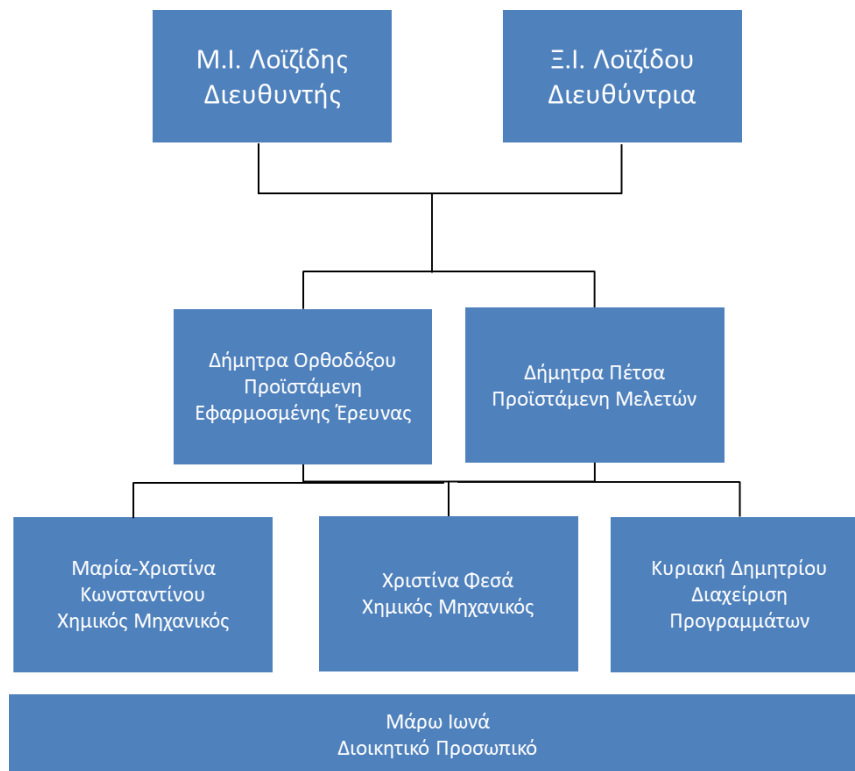
¹ UN Women (2019). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2019*. New York, United Nations. Διαθέσιμο στο: <https://www.unwomen.org/-/media/>.

² Δες, http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1f_gr/page1f_gr?OpenDocument.

³ EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁴ Στοιχεία από Gender Equality Index, 2019. Διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/CY/family>.

⁵ Όπως προκύπτει από Νοέμβριο 2021.



Στο πλαίσιο όλων των πιο πάνω, η ISOTECH αναγνωρίζει τη σημασία και τα οφέλη της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο αλλά και στην επίτευξη των στόχων της βιώσιμης ανάπτυξης γενικότερα και δεσμεύεται να εργαστεί προς την κατεύθυνση αυτή μέσα από την ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός Σχεδίου Ισότητας των Φύλων⁶ (ΣΙΦ) προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες της εταιρείας, το οποίο περιλαμβάνει μια σειρά από σημαντικές δράσεις που προτίθεται να υλοποιήσει, συμπεριλαμβανομένων και δράσεων που ήδη υλοποιεί, με απώτερο στόχο τον μακροπρόθεσμο θεσμικό μετασχηματισμό, τόσο στο πλαίσιο της οργανωτικής της δομής όσο και της λειτουργίας της.

Επιπρόσθετα, αναγνωρίζει ότι η ανάπτυξη και η αποτελεσματική εφαρμογή ενός ΣΙΦ έχει απτά οφέλη τόσο για την επιχείρηση ως εργοδότη όσο και για το προσωπικό.⁷

- ✓ Δημιουργεί ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον ίσων ευκαιριών
- ✓ Ενισχύει την παραγωγικότητα των εργαζομένων

⁶ Το παρόν έγγραφο ορίζει το ΣΙΦ ως «ένα έγγραφο σχεδιασμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό. Σκοπός του είναι να εκπληρώσει ένα σύνολο δράσεων και να επιτύχει διαρθρωτικές αλλαγές ανάλογα της κατάστασης και του πλαισίου. Είναι σημαντικό το Σχέδιο Δράσης να προσαρμόζεται στο εκάστοτε οργανωτικό πλαίσιο». Στο Bozzon, R., Murgia, A. and Poggio, B. (eds) (2016). Supporting Early Career Researchers through Gender Action Plans: a design and methodological toolkit. GARCIA working paper n. 9, University of Trento, σελ. 4. Διαθέσιμο στο: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/09/GARCIA_working_papers_9.pdf.

⁷ Τα πλεονεκτήματα προσαρμόστηκαν από: UNDP, (2017). UNDP's Gender Equality Seal Certification Programme for Public and Private Enterprises: Latin American Companies Pioneering Gender Equality, σελ. 4-5. Διαθέσιμο στο: <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/> & ΥΕΠΚΑ-Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, (2018). Οδηγός προς Επιχειρήσεις για Καθοδήγηση για Σκοπούς Πιστοποίησης, σελ. 15-6. Διαθέσιμο στο: <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/>.

- ✓ *Ενισχύει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα*
- ✓ *Αυξάνει την εμπιστοσύνη και την αφοσίωση των εργαζομένων*
- ✓ *Μειώνει τις αδικαιολόγητες απουσίες και αυξάνει την ευελιξία*
- ✓ *Βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα και την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών*
- ✓ *Βελτιώνει τη φήμη και την εικόνα της εταιρείας ως εργοδότη*
- ✓ *Προσελκύει μεγαλύτερη ποικιλομορφία ταλέντων*
- ✓ *Βοηθά στη γενικότερη αλλαγή κουλτούρας*

2. Τομείς Προτεραιότητας

Η ISOTECH ως εταιρεία που σέβεται την αρχή της ισότητας των φύλων και την αρχή της μη διάκρισης έχει θέσει 3 βασικούς τομείς ενδιαφέροντος στους οποίους θέλει να δώσει έμφαση με την εκπόνηση του παρόντος ΣΙΦ. Συγκεκριμένα, οι δράσεις που θα τεθούν σε εφαρμογή εστιάζουν στους εξής τομείς προτεραιότητας:

- Διαχείριση οργανωτικής δομής, με προσήλωση στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού
- Διαχείριση λειτουργικής δομής, με έμφαση στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις προσφερόμενες υπηρεσίες
- Ευαισθητοποίηση ως προς τα ζητήματα φύλου μέσω διασταυρούμενων μέτρων πέραν του στενού εργασιακού πλαισίου.

Γίνεται κατανοητό ότι η αποτελεσματική εφαρμογή του παρόντος ΣΙΦ προϋποθέτει πέραν από την υιοθέτηση των δράσεων και τη διασφάλιση τόσο από τα ηγετικά διευθυντικά στελέχη όσο και από το προσωπικό της εταιρείας την άμεση εμπλοκή τους καθ' όλη της διάρκεια της περιόδου υλοποίησης αλλά και μετά το πέρας αυτής ούτως ώστε να μεγιστοποιηθεί ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπος.

3. Κύριες Δράσεις

3.1 Οργανωτική Δομή

Στόχος: Η προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς εντός του εργασιακού περιβάλλοντος μέσω της διαχείρισης της οργανωτικής δομής, δίνοντας έμφαση σε όλο το φάσμα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Ενδιάμεσοι Στόχοι	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα
Διασφάλιση αμερόληπτων ως προς το φύλο διαδικασιών πρόσληψης και προαγωγής του προσωπικού.	Ειδική αναφορά στις αγγελίες εργοδότησης ότι η εταιρεία προωθεί τις ίσες ευκαιρίες π.χ. «Η ISOTECH Ltd είναι εργοδότης ίσων ευκαιριών και απαγορεύει οποιοδήποτε είδους διάκριση».	Άμεση εφαρμογή
	Ακεραιότητα στη διαδικασία προαγωγής μέσω συγκεκριμένων κριτηρίων που γνωστοποιούνται στο προσωπικό, απαλλαγμένων από προκαταλήψεις και συγκρούσεις συμφερόντων (π.χ. καταλληλότητα προσόντων και δεξιοτήτων ανάλογα της θέσης).	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
Διασφάλιση ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία ή την εργασία ίσης αξίας.	Αντικειμενική αξιολόγηση της παραγωγικότητας του προσωπικού σε σχέση με τη θέση, τις ικανότητες και τον όγκο εργασίας αποτρέποντας διάκριση στις μισθολογικές απολαβές.	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
Προώθηση της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και προσωπικής / οικογενειακής ζωής.	Εισαγωγή ευέλικτου ωραρίου: - δυνατότητα καθυστέρησης προσέλευσης στο χώρο εργασίας λόγω προσωπικών υποχρεώσεων και αναπλήρωσής του χρόνου πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου εργασίας. - δυνατότητα αποχώρησης από το χώρο εργασίας νωρίτερα λόγω προσωπικών υποχρεώσεων και αναπλήρωσής του χρόνου πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου εργασίας	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
	Δυνατότητα προσωπικού να εργαστεί από το σπίτι (remotely) λόγω προσωπικών υποχρεώσεων ή και να φέρει το παιδί του στο γραφείο όταν χρειάζεται.	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
	Αποφυγή διοργάνωσης επαγγελματικών	Άμεση εφαρμογή /

	συσκέψεων αργά το απόγευμα.	ήδη εφαρμόζεται.
	Προγραμματισμός και πραγματοποίηση υπηρεσιακών ταξιδιών εντός εργάσιμων ημερών, λαμβάνοντας υπόψη και τον χρόνο που απαιτείται για την μετάβαση και επιστροφή στη χώρα.	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
	Συμπλήρωση επιδόματος μητρότητας / πατρότητας από την εταιρεία	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
	Καθορισμός περιόδου προσαρμογής μετά την επιστροφή στην εργασία από την άδεια μητρότητας / πατρότητας (π.χ. ½ της αντίστοιχης άδειας.)	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
	Δημιουργία ειδικού διαμορφωμένου χώρου θηλασμού.	Εφαρμογή εντός 2022
Διασφάλιση μηδενικής ανοχής γύρω από ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης.	Ανάπτυξη και αποτελεσματική εφαρμογή κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.	Εντός 2022
Ευαισθητοποίηση προσωπικού γύρω από ζητήματα ισότητας φύλου στην απασχόληση.	Συνάντηση ενημέρωσης και παρουσίασης του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων στο προσωπικό της εταιρείας και διασφάλιση της ενεργής συμβολής τους στην υλοποίηση των δράσεων.	Δεκέμβριος 2021
	Ενθάρρυνση συμμετοχής προσωπικού σε επιμορφωτικά προγράμματα κατάρτισης για ζητήματα φύλου ή/και θέματα ενδιαφέροντός τους για την επαγγελματική τους εξέλιξη μέσω παροχής άδειας με απολαβές ή/και κάλυψης εξόδων συμμετοχής όπου απαιτείται.	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται

3.2 Λειτουργική Δομή

Στόχος: Βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών μέσα από την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις διαδικασίες που ακολουθεί η εταιρεία, δίνοντας έμφαση στην έρευνα και στις μελέτες που υλοποιούνται.

Ενδιάμεσοι Στόχοι	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα
Διασύνδεση της ποιότητας με την ισότητα των φύλων στις προσφερόμενες υπηρεσίες.	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως κοινωνικός παράγοντας σε όλες τις περιβαλλοντικές μελέτες που εκπονεί η εταιρεία. Αν δεν ισχύει, επεξηγηματική παράγραφος γιατί δεν λαμβάνεται υπόψη.	Άμεση εφαρμογή
	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως κοινωνικός παράγοντας σε όλες τις προτάσεις που υποβάλει η εταιρεία για χρηματοδότηση.	Άμεση εφαρμογή
	Ανάληψη πρωτοβουλίας για δημιουργία συνεργειών και εταιρικών σχέσεων με γυναικείες οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον ευρύτερο τομέα ενδιαφέροντος της εταιρείας.	Άμεση εφαρμογή
Διασφάλιση διάδοσης ερευνητικών αποτελεσμάτων που έχουν αντίκτυπο στον πληθυσμό.	Συμμετοχή σε επιστημονικά συνέδρια (διεθνή και μη), δημοσίευση επιστημονικών άρθρων με ιδιαίτερη αναφορά στα αποτελέσματα που αφορούν τον πληθυσμό, με ειδική αναφορά ανά φύλο.	Άμεση εφαρμογή
Ενίσχυση της ορατότητας γυναικών επιστημόνων / εμπειρογνομόνων.	Ισορροπημένη συμμετοχή αντρών και γυναικών (40-60%) εμπειρογνομόνων σε ημερίδες/εκδηλώσεις/εκπαιδευτικά εργαστήρια που διοργανώνει η εταιρεία.	Άμεση εφαρμογή
	Ισορροπημένη συμμετοχή αντρών και γυναικών (40-60%) συμμετεχόντων σε ημερίδες/εκδηλώσεις/εκπαιδευτικά εργαστήρια που διοργανώνει η εταιρεία, όπου ενδείκνυται (π.χ. κατά το stakeholders engagement).	Άμεση εφαρμογή
	Ενθάρρυνση τηλεοπτικών σταθμών, ραδιοφωνικών ιδρυμάτων, διοργανωτών άλλων εκδηλώσεων κατά τις οποίες προσκαλούνται τα στελέχη της εταιρείας να παραστούν ως ομιλητές/τριες να ληφθεί υπόψη η ισάριθμη συμμετοχή αντρών και γυναικών ομιλητών/τριών.	Άμεση εφαρμογή

3.3 Διασταυρούμενα Μέτρα

Στόχος: Δημιουργία συνθηκών επιρροής και ευαισθητοποίησης του ευρύτερου επιχειρησιακού τομέα μέσα από την εφαρμογή διασταυρούμενων μέτρων.

Ενδιάμεσοι Στόχοι	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα
Διασφάλιση διάδοσης έγκρισης ΣΙΦ και επιτυχιών και αποτυχιών σε ότι αφορά την υλοποίηση του.	Δημιουργία μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων ώστε να διαπιστωθεί η πρόοδος που έχει σημειωθεί.	Δεκέμβριος 2021
	Καθορισμός υπεύθυνου ατόμου για την συνολική επίβλεψη του ΣΙΦ και των ευρύτερων ζητημάτων που προκύπτουν.	Άμεση εφαρμογή
	Σύνταξη τελικής έκθεσης με τις δράσεις που έχουν υλοποιηθεί με επιτυχία και τι άλλο πρέπει να γίνει.	Δεκέμβριος 2022
	Δημοσιοποίηση του ΣΙΦ στην ιστοσελίδα της εταιρείας και στις επίσημες σελίδες κοινωνικής δικτύωσης.	Νοέμβριος 2021
Ενίσχυση της ορατότητας των γυναικών μέσω της χρήσης ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο γλώσσας	Παράλληλη χρήση αρσενικού/θηλυκού γένους σε όλα τα επίσημα έγγραφα της εταιρείας.	Άμεση εφαρμογή
Ευαισθητοποίηση ευρύτερου επιχειρησιακού τομέα για υιοθέτηση ΣΙΦ	Ενθάρρυνση άλλων συνεργαζόμενων με την εταιρεία φορέων/ιδρυμάτων να ακολουθήσουν πρακτικές που προωθούν την ισότητα των φύλων στο εργασιακό τους περιβάλλον ή/και να προθούν σε εκπόνηση ΣΙΦ.	Άμεση εφαρμογή

4. Θεσμικός Μετασχηματισμός: παρακολούθηση & αξιολόγηση

Η αντιμετώπιση των έμφυλων προκλήσεων χρήζει συστηματικής προσπάθειας και δέσμευσης, αρχικά από τα διευθυντικά στελέχη μιας εταιρείας και δευτερεύοντος από το σύνολο του προσωπικού που την απαρτίζει. Με την έγκριση του ΣΙΦ, η ISOTECH δεσμεύετε να προωθήσει την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα και τις δραστηριότητες της εταιρείας, συμβάλλοντας παράλληλα στη διαμόρφωση μιας επιχειρησιακής κουλτούρας που σέβεται τις αρχές της μη διάκρισης και των ίσων ευκαιριών.

Η εταιρεία αναγνωρίζει ότι κάθε Σχέδιο Δράσης πρέπει να ακολουθείται από έναν μηχανισμό παρακολούθησης και αξιολόγησης προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός υλοποίησης των εκάστοτε δράσεων και τον αντίκτυπο που αυτές επιφέρουν στη διαδικασία του θεσμικού μετασχηματισμού.

Η ISOTECH θα αναπτύξει μηχανισμό παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων που έχουν ορισθεί, ώστε να εξεταστεί (α) κατά πόσο οι δράσεις έχουν υλοποιηθεί και (β) εάν έχουν επιφέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα των ενδιάμεσων στόχων και συνολικά του στόχου κάτω από τον κάθε τομέα προτεραιότητας. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του 1^{ου} ΣΙΦ της εταιρείας θα συμπεριληφθούν στην τελική έκθεση.

Το ΣΙΦ εγκρίθηκε από τα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας την 12 Νοεμβρίου 2021 με άμεση εφαρμογή.



Δρ. Ξένια Ι. Λοϊζίδου
Διευθύντρια



Δρ. Μιχάλης Ι. Λοϊζίδης
Διευθυντής