

Avittia Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία

Σχέδιο Ισότητας Φύλων (GEP)

Ημερομηνία Έγκρισης: 18 Δεκεμβρίου 2022

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος: 18 Δεκεμβρίου 2022

Έκδοση: 1.0

Εγκρίθηκε από: Μαργιάννα Φιλιπποπούλου (Διευθύνουσα Σύμβουλος)

Ιστοσελίδα: www.avittia.com

1. Εισαγωγή

Η Avittia Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία δεσμεύεται στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και στην καλλιέργεια ενός ενσωματωτικού, σεβαστού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Το Σχέδιο Ισότητας Φύλων (GEP) περιγράφει τη στρατηγική του οργανισμού μας, τα συγκεκριμένα μέτρα, τις αρμοδιότητες και τις πρακτικές παρακολούθησης για την προώθηση της ισότητας των φύλων σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Horizon Europe και τα υψηλότερα πρότυπα επαγγελματικής πρακτικής.

2. Στόχοι

- Προώθηση της ισότητας ανεξαρτήτως φύλου, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.
- Εξασφάλιση ενός ασφαλούς, απαλλαγμένου από διακρίσεις και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους.
- Εφαρμογή και τακτική επικαιροποίηση πολιτικών που υποστηρίζουν την ισορροπία φύλων, τη διαφορετικότητα και την ένταξη σε θέματα πρόσληψης, ηγεσίας και εξέλιξης καριέρας.
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και το εκπαιδευτικό περιεχόμενο όπου εφαρμόζεται.
- Πρόληψη και αντιμετώπιση όλων των μορφών έμφυλης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

3. Ελάχιστες Απαιτήσεις GEP

Σύμφωνα με τον Horizon Europe, το GEP της Avittia περιλαμβάνει:

A. Δημόσια Διαθεσιμότητα και Έγκριση από την Ανώτατη Διοίκηση

- Το σχέδιο αυτό είναι επίσημο δημόσιο έγγραφο, υιοθετημένο από τη διοίκηση και δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα της Avittia.

B. Δεσμευμένοι Πόροι

- Υπεύθυνος και Επιτροπή GEP για την εφαρμογή, παρακολούθηση και ανασκόπηση των δράσεων ισότητας φύλων.
- Αρκετοί ανθρώπινοι και οικονομικοί πόροι είναι διαθέσιμοι για εκπαίδευση, διαχείριση στοιχείων και πρωτοβουλίες ισότητας.

Γ. Συλλογή Στοιχείων & Παρακολούθηση

- Ετήσια συλλογή και διατήρηση στοιχείων ανά φύλο για υπάλληλους και υποψήφιους.
- Συμπερίληψη ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών για πρόσληψη, αμοιβές, προαγωγές, συμμετοχή σε εκπαιδεύσεις και ηγετική ισορροπία.
- Ετήσιες αναφορές προς τη διοίκηση και διαφανής επικοινωνία με το προσωπικό.

Δ. Εκπαίδευση & Ευαισθητοποίηση

- Κανονικές δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαιδεύσεις για προκατάληψη φύλου, διαφορετικότητα και ένταξη σε όλο το προσωπικό.
- Ετήσια σεμινάρια για ισορροπία προσωπικής & επαγγελματικής ζωής και αμοιβαίο σεβασμό.
- Όλοι οι νέοι εργαζόμενοι παρακολουθούν υποχρεωτική εισαγωγική εκπαίδευση για τους κανόνες GEP και τις διαδικασίες αναφοράς.

4. Θεματικές Περιοχές και Μέτρα

4.1 Ισορροπία Εργασίας - Ζωής και Οργανωσιακή Κουλτούρα

- Προώθηση ευέλικτων συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων μερικής απασχόλησης, κυλιόμενου ωραρίου και εξ αποστάσεως εργασία.
- Υποστηρικτικές πολιτικές για γονική άδεια και φροντίδα οικογένειας, προσβάσιμες σε όλα τα φύλα.
- Ενθάρρυνση σεβαστής επικοινωνίας, ενσωματωτικών ομαδικών δραστηριοτήτων και αναγνώρισης της διαφορετικότητας.

4.2 Ισορροπία Φύλων σε Ηγεσία και Λήψη Αποφάσεων

- Θέσπιση μετρήσιμων στόχων για την εκπροσώπηση φύλων σε διοικητικό συμβούλιο, ανώτατους ρόλους και βασικές επιτροπές.
- Ενεργός αναγνώριση και ενθάρρυνση γυναικών και υποεκπροσωπούμενων φύλων για ανώτερες θέσεις.
- Εξασφάλιση διαφάνειας στα κριτήρια επιλογής και αξιολόγησης.

4.3 Ισότητα Φύλων στην Πρόσληψη και Εξέλιξη Καριέρας

- Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας σε όλες τις αγγελίες και την εσωτερική επικοινωνία.
- Εφαρμογή πρακτικών που ενισχύουν τη διαφορετικότητα στις λίστες υποψηφίων για διευθυντικές θέσεις.
- Παρακολούθηση και αναφορά για ισορροπία φύλων σε προσλήψεις, προαγωγές και μισθούς.

4.4 Ενσωμάτωση της Διάστασης Φύλου στην Έρευνα & Καινοτομία

- Εξέταση και αντιμετώπιση πιθανών διαφορών και συνεπειών φύλου σε όλες τις δραστηριότητες έρευνας/καινοτομίας.
- Προώθηση ομάδων με ποικιλία φύλου σε έργα, ιδιαίτερα σε προγράμματα Horizon Europe κ.λπ.
- Ενθάρρυνση στη συμπερίληψη φύλου σε μεθοδολογίες έρευνας και ηθικής.

4.5 Μέτρα κατά της Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης

- Πολιτική μηδενικής ανοχής για κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης ή σεξιστικής συμπεριφοράς.
- Σαφείς, εμπιστευτικές διαδικασίες αναφοράς παραπόνων, με προστασία κατά της αντεκδίκησης.
- Υποχρεωτική εκπαίδευση αναγνώρισης/πρόληψης σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Άμεση διερεύνηση και κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα για διαπιστωμένα περιστατικά.

5. Εφαρμογή & Ευθύνες

- Υπεύθυνος GEP: Σπύρος Βασιλάκης -Γενικός Διευθυντής -- υπεύθυνος για εφαρμογή, αναφορές, αναθεωρήσεις.
- Επιτροπή GEP: Δια-τμηματική σύνθεση, περιλαμβάνει ανώτερο στέλεχος, HR και εκπροσώπους προσωπικού.
- Διοίκηση: Υπεύθυνη για την εφαρμογή, την παροχή πόρων και την καλλιέργεια κουλτούρας ισότητας.
- Όλοι οι εργαζόμενοι: Αναμένεται να προάγουν την ισότητα σε κάθε επαγγελματική αλληλεπίδραση.

6. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

- Ετήσια ανασκόπηση δεδομένων και δεικτών ανά φύλο.
- Τακτικές έρευνες προσωπικού για κουλτούρα και εντοπισμό θεμάτων.
- Η Επιτροπή GEP συνεδριάζει τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο για παρακολούθηση/ενημερώσεις.
- Το σχέδιο επικαιροποιείται κάθε τρία χρόνια ή όταν αλλάζει η νομοθεσία/οργανωσιακή δομή.

7. Επικοινωνία

- Το παρόν σχέδιο και οι επικαιροποιήσεις του δημοσιεύονται δημόσια στο www.avittia.com και επικοινωνούνται με όλο το προσωπικό με email και τακτικές συναντήσεις.
- Διοργανώνονται ενημερωτικές εκστρατείες και εκπαιδεύσεις GEP καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

8. Επικοινωνία & Καταγγελίες

- Οι εργαζόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν με τον Υπεύθυνο GEP (spiros@avittia.com) ή την Επιτροπή GEP (corporate@avittia.com) για υποστήριξη/αναφορά ανησυχιών.
- Διατίθεται δυνατότητα ανώνυμης αναφοράς, η οποία γίνεται σεβαστή.
- Το παρόν GEP αποτελεί ζωντανό έγγραφο και θα εξελίσσεται σύμφωνα με τα σχόλια του προσωπικού, τις νομικές απαιτήσεις και τις βέλτιστες πρακτικές ισότητας φύλων.

Υπογραφές

Διευθύνων Σύμβουλος:

Μαργιάννα Φιλιπποπούλου

Γενικός Διευθυντής:

Σπύρος Βασιλάκης

Ημερομηνία: Δεκέμβριος 18, 2022