

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΑΚΤΗ Κέντρο Μελετών και Έρευνας



Περιεχόμενα

1. Πλαίσιο	2
2. Τομείς Προτεραιότητας	5
3. Κύριες Δράσεις	6
3.1 Οργανωτική Δομή	6
3.2 Λειτουργική Δομή	8
3.3 Διασταυρούμενα Μέτρα	10
4. Θεσμικός Μετασχηματισμός: παρακολούθηση & αξιολόγηση.....	11

1. Πλαίσιο

Το Κέντρο Μελετών και Έρευνας ΑΚΤΗ είναι ένας μη κυβερνητικός, μη κερδοσκοπικός οργανισμός (ΜΚΟ) ο οποίος ιδρύθηκε το 2000 από μία ομάδα εμπειρογνομόνων σε θέματα περιβάλλοντος. Τα τελευταία 22 χρόνια η ΑΚΤΗ έχει καταφέρει να δημιουργήσει ένα εκτεταμένο δίκτυο συνεργατών και εθελοντών σε όλη την Ευρώπη και τον κόσμο, με στόχο την ενίσχυση της περιβαλλοντικής συνείδησης και την προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης. Μεταξύ των βασικών στόχων που καλύπτουν τις δραστηριότητες του οργανισμού, είναι η προώθηση της βιωσιμότητας και της ισότητας, αρχές που διέπουν τον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας και που αποτελούν δομικό στοιχείο στη λήψη αποφάσεων.

Η ισότητα των φύλων ήταν εξαρχής βασικός στόχος της Κυπριακής Κυβέρνησης, από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 όπου άρχισε να ενσωματώνεται στη γενικότερη κοινωνική και οικονομική πολιτική του κράτους. Προωθήθηκε με διάφορα μέτρα στο πλαίσιο Στρατηγικών Αναπτυξιακών Σχεδίων που στόχευαν μεταξύ άλλων στη δημιουργία ενός νομικού πλαισίου που θα μπορούσε να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις διακρίσεις λόγω φύλου και γενικότερα αποσκοπούσε στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην Κυπριακή κοινωνία¹.

Ως οργανισμός, η ΑΚΤΗ αναγνωρίζει τη σημασία της επίτευξης της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο γεγονός που εκφράζεται με ίσες αμοιβές και παροχές, ίσες αρμοδιότητες, ίσες ευκαιρίες για προαγωγές και επαγγελματική εξέλιξη. Αποτελεί επίσης πεποίθηση του οργανισμού ότι η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων 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 2050. 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 Women², καθώς οτιδήποτε πραγματεύεται την ανθρώπινη ύπαρξη είναι εξ ορισμού έμφυλο.

Ιδιαίτερα όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο, η ΑΚΤΗ 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.³ 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.⁴ Παρ' όλα αυτά τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία για την Κύπρο δείχνουν την άνιση υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στα επαγγέλματα επιστήμης, τεχνολογίας,

¹ Department of Labour, Cyprus, Equality in Employment. Δες, http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1f_en/page1f_en?OpenDocument

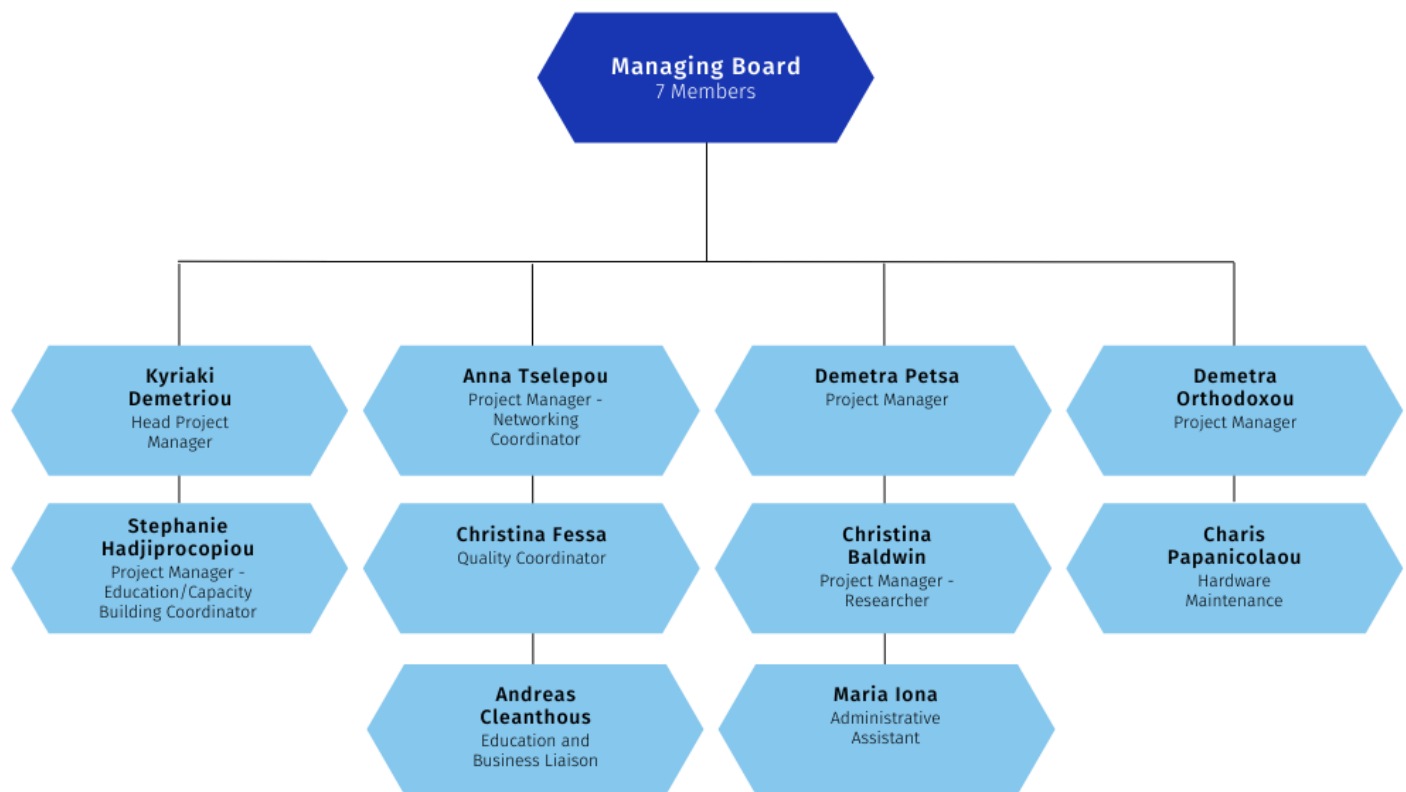
² UN Women (2021). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2021*. United Nations. Διαθέσιμο στο: [Progress-on-the-Sustainable-Development-Goals-The-gender-snapshot-2021-en.pdf \(unwomen.org\)](https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021-en)

³ Τμήμα Εργασίας, Κύπρος, Ισότητα στην Απασχόληση: Νομοθετικό πλαίσιο, Δες, http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1f_gr/page1f_gr?OpenDocument.

⁴ 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.

μηχανικής και μαθηματικών – STEM (4% των κυπρίων γυναικών εργάζονται σε επαγγέλματα STEM σε σύγκριση με το 27% των κυπρίων αντρών).⁵ Η AKTH, όντας οργανισμός που δραστηριοποιείται στον τομέα της επιστήμης και μηχανικής του περιβάλλοντος, αντιβαίνει στον κανόνα και συμβάλει στην επαγγελματική ανέλιξη γυναικών μηχανικών και επιστημόνων.

Στην AKTH εργοδοτούνται 8 γυναίκες και 2 άντρες,⁶ εκ των οποίων, οι σπουδές 7 εξ' αυτών συγκαταλέγονται στο πλαίσιο του STEM. Παράλληλα το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από 2 γυναίκες και 5 άνδρες με την Πρόεδρο του ΔΣ να είναι γυναίκα.



Στο πλαίσιο όλων των πιο πάνω, η AKTH 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 Φύλων (ΣΙΦ). Πιο συγκεκριμένα, στο ειδικό πλαίσιο των ερευνητικών οργανισμών και των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων⁷ (ΣΙΦ) ως ένα σύνολο δράσεων που στοχεύουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων μέσω της

⁵ Στοιχεία από Gender Equality Index, 2019. Διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/CY/family>.

⁶ Όπως προκύπτει από Φεβρουάριο 2022.

⁷ European Institute for Gender Equality, Gender Equality in Academia and Research: What is a Gender Equality Plan (GEP), Διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan>

διεξαγωγής εκτίμησης επιπτώσεων / ελέγχων διαδικασιών και πρακτικών για τον εντοπισμό μεροληψίας λόγω φύλου, του προσδιορισμού και εφαρμογής καινοτόμων στρατηγικών για τη διόρθωση τυχόν μεροληψίας και του ορισμού στόχων και της παρακολούθησης της προόδου αυτών, μέσω δεικτών.

Συνεπώς, η ΑΚΤΗ εφαρμόζει Σχέδιο Ισότητας των Φύλων, προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες του οργανισμού, 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 του δομής όσο και της λειτουργίας του.

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.⁸

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

[gep#:~:text=Conducting%20impact%20assessment%20%2F%20audits%20of,and%20monitoring%20progress%20via%20indicat
ors.](#)

⁸ 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/home/home?opendocument>

2. Τομείς Προτεραιότητας

Η ΑΚΤΗ ως οργανισμός 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 το διοικητικό συμβούλιο όσο και από το προσωπικό του οργανισμού, την άμεση εμπλοκή τους καθ' όλη τη 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 ο οργανισμός προωθεί τις ίσες ευκαιρίες π.χ. «Το Κέντρο Μελετών και Έρευνας AKTH είναι οργανισμός ίσων ευκαιριών και απαγορεύει οποιοδήποτε είδους διάκριση».	Άμεση εφαρμογή
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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 (<i>remotely</i>) λόγω προσωπικών υποχρεώσεων ή και να φέρει το παιδί του στο γραφείο όταν χρειάζεται.	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται
	Αποφυγή διοργάνωσης επαγγελματικών συσκέψεων αργά το απόγευμα.	Άμεση εφαρμογή / ήδη εφαρμόζεται.
	Προγραμματισμός και πραγματοποίηση επαγγελματικών 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 τον οργανισμό	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.	Ήδη εφαρμόζεται
Ευαισθητοποίηση προσωπικού γύρω από	Συνάντηση ενημέρωσης και παρουσίασης του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων στο προσωπικό	Εντός 2022

Ζητήματα ισότητας φύλου στην απασχόληση.	του οργανισμού και διασφάλιση της ενεργής συμβολής τους στην υλοποίηση των δράσεων.	
	Ενθάρρυνση συμμετοχής προσωπικού σε επιμορφωτικά προγράμματα κατάρτισης για ζητήματα φύλου ή/και θέματα ενδιαφέροντος 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 ο οργανισμός, δίνοντας έμφαση στα έργα 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 όλα τα έργα που υλοποιεί ο οργανισμός.	Άμεση εφαρμογή/ ήδη εφαρμόζεται
	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως κοινωνικός παράγοντας σε όλες τις προτάσεις που υποβάλει ο οργανισμός για χρηματοδότηση.	Άμεση εφαρμογή/ ήδη εφαρμόζεται
	Ανάληψη πρωτοβουλίας για δημιουργία συνεργειών και εταιρικών σχέσεων με γυναικείες οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον ευρύτερο τομέα ενδιαφέροντος του οργανισμού.	Άμεση εφαρμογή/ ήδη εφαρμόζεται

<p>Διασφάλιση διάδοσης ερευνητικών αποτελεσμάτων που έχουν αντίκτυπο στον πληθυσμό.</p>	<p>Συμμετοχή σε επιστημονικά συνέδρια (διεθνή και μη), δημοσίευση επιστημονικών άρθρων με ιδιαίτερη αναφορά στα αποτελέσματα που αφορούν τον πληθυσμό, με ειδική αναφορά ανά φύλο.</p>	<p>Άμεση εφαρμογή/ ήδη εφαρμόζεται</p>
<p>Ενίσχυση της ορατότητας γυναικών επιστημόνων / εμπειρογνομόνων.</p>	<p>Ισορροπημένη συμμετοχή αντρών και γυναικών εμπειρογνομόνων σε ημερίδες/εκδηλώσεις/εκπαιδευτικά εργαστήρια που διοργανώνει ο οργανισμός.</p>	<p>Άμεση εφαρμογή/ ήδη εφαρμόζεται</p>
	<p>Ισορροπημένη συμμετοχή αντρών και γυναικών συμμετεχόντων σε ημερίδες/εκδηλώσεις/εκπαιδευτικά εργαστήρια που διοργανώνει ο οργανισμός, όπου ενδείκνυται (π.χ. κατά το stakeholders engagement).</p>	<p>Άμεση εφαρμογή/ ήδη εφαρμόζεται</p>
	<p>Ενθάρρυνση τηλεοπτικών σταθμών, ραδιοφωνικών ιδρυμάτων, διοργανωτών άλλων εκδηλώσεων κατά τις οποίες προσκαλούνται τα στελέχη του οργανισμού να παραστούν ως ομιλητές/τριες να ληφθεί υπόψη η ισάριθμη συμμετοχή αντρών και γυναικών ομιλητών/τριών.</p>	<p>Άμεση εφαρμογή/ ήδη εφαρμόζεται</p>

3.3 Διασταυρούμενα Μέτρα

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

Ενδιάμεσοι Στόχοι	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα
Διασφάλιση διάδοσης έγκρισης ΣΙΦ και επιτυχιών και αποτυχιών σε ότι αφορά την υλοποίησή του.	Δημιουργία μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων ώστε να διαπιστωθεί η πρόοδος που έχει σημειωθεί.	Άμεση εφαρμογή
	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 του οργανισμού και στις επίσημες σελίδες κοινωνικής δικτύωσης.	Φεβρουάριος 2022
Εθελοντισμός για προώθηση των θεμάτων έμφυλης ισότητας καθώς και Gilrs and Women in STEAM	Εθελοντικές διαλέξεις των εργαζομένων της ΑΚΤΗΣ και της Προέδρου του ΔΣ σε σχολεία, Πανεπιστήμια, εκδηλώσεις, συνέδρια για προώθηση των θεμάτων έμφυλης ισότητας καθώς και Gilrs and Women in STEAM	Ηδη εφαρμόζεται
Ευαισθητοποίηση ευρύτερου επιχειρησιακού τομέα για υιοθέτηση ΣΙΦ	Ενθάρρυνση άλλων συνεργαζόμενων με τον οργανισμό φορέων/ιδρυμάτων να ακολουθήσουν πρακτικές που προωθούν την ισότητα των φύλων στο εργασιακό τους περιβάλλον ή/και να προβούν 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 ή το διοικητικό συμβούλιο ενός οργανισμού και δευτερεύοντος από το σύνολο του προσωπικού που την / τον απαρτίζει. Με την έγκριση του ΣΙΦ, η ΑΚΤΗ δεσμεύετε να προωθήσει την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα και τις δραστηριότητες του οργανισμού συμβάλλοντας παράλληλα στη διαμόρφωση μιας επαγγελματικής κουλτούρας που σέβεται τις αρχές της μη διάκρισης και των ίσων ευκαιριών.

Ο οργανισμός 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 ΑΚΤΗ 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 του οργανισμού θα συμπεριληφθούν στην τελική έκθεση.

Το ΣΙΦ εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του οργανισμού την με άμεση εφαρμογή.



Δρ. Ξένια Ι. Λοϊζίδου
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου

Στοιχεία Επικοινωνίας:

95 Κυρηνείας, Πλατύ Αγλαντζιάς,
2113 Λευκωσία, Κύπρος
Τηλ.: (+357) 22458485
E-mail: akti@akti.org.cy
Fax: +357 22458486
Website: www.akti.org.cy