

</
So
Far >TM

**ΧΑΛΒΑΤΖΑΡΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ – ΜΥΛΩΝΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ Ο.Ε.
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
Ι. ΚΛΑΥΔΙΑΝΟΥ 22, ΖΑΚΥΝΘΟΥΣ**

info@sofrar.gr

www.sofar.gr

**Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Πλαίσιο της Διμερούς
Επιστημονικής και Τεχνολογικής Συνεργασίας Ελλάδας - Κύπρου**

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2024

Πίνακας Περιεχομένων

I. Εισαγωγή	3
II. Μεθοδολογία	6
III. Κανονιστικό πλαίσιο	7
IV. Παρούσα κατάσταση	12
V. Άξονες Δράσης	13
VI. Συμπεράσματα.....	21

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) για τα έτη 2024-2027 διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) της Sofar, στην οποία συμμετέχουν οι

Διαχειριστές :

Χαλβατζάρας Δημήτριος,

Μυλωνάς Γεώργιος.

Ο Νόμιμος εκπρόσωπος

Δημήτριος Χαλβατζάρας

Διδάκτωρ Μηχανικός Λογισμικού

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα των φύλων είναι κρίσιμη για τη δημιουργία δίκαιων και αποδοτικών κοινωνιών, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για όλους, ανεξαρτήτως φύλου. Προωθεί τη μείωση του μισθολογικού χάσματος, αυξάνει την παραγωγικότητα και την καινοτομία μέσω της ποικιλομορφίας, και ενισχύει τη φήμη των οργανισμών που σέβονται τις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης. Επιπλέον, είναι σε αρμονία με διεθνείς στόχους, όπως οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ, και συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη, καταπολεμώντας στερεότυπα και προκαταλήψεις. Ωστόσο, οι κοινωνικές ανισότητες επηρεάζουν βαθιά το φαινόμενο της έμφυλης βίας, καθώς οι άνισες εξουσιαστικές σχέσεις, η οικονομική εξάρτηση και τα πολιτισμικά στερεότυπα ενισχύουν τη βία κατά των γυναικών, περιορίζοντας την ελευθερία και την ασφάλειά τους. Έτσι, η καταπολέμηση των ανισοτήτων και η προώθηση της ισότητας είναι βασικά βήματα για τη μείωση της έμφυλης βίας και τη διασφάλιση ενός περιβάλλοντος που σέβεται την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα όλων. Για τους οργανισμούς, είτε πρόκειται για δημόσιους φορείς, είτε για ιδιωτικές επιχειρήσεις, το ΣΙΦ συμβάλλει στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, ενισχύοντας τη διαφάνεια, την ίση αμοιβή και τις ευκαιρίες ανέλιξης χωρίς αποκλεισμούς. Παράλληλα, η προώθηση πολιτικών ισότητας ενισχύει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα, καθώς οι διαφορετικές οπτικές γωνίες και εμπειρίες συμβάλλουν στη λήψη πιο ολοκληρωμένων αποφάσεων.

Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, η ανάπτυξη και υλοποίηση σχεδίων ισότητας αποτελεί προϋπόθεση για τη χρηματοδότηση ερευνητικών και αναπτυξιακών έργων, προάγοντας έτσι τη δέσμευση των οργανισμών στην έμφυλη ισότητα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει συγκεκριμένους στόχους και κριτήρια για τη διασφάλιση της εφαρμογής αυτών των σχεδίων, ενισχύοντας τη λογοδοσία και την αξιολόγηση της προόδου.

Συνολικά, το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων δεν είναι απλώς ένα νομικό ή ηθικό καθήκον, αλλά μια αναγκαία στρατηγική που οδηγεί σε μια πιο δίκαιη, ανθεκτική και αποδοτική κοινωνία. Η διαμόρφωση και η υλοποίησή του απαιτεί τη συλλογική δέσμευση όλων των φορέων, με στόχο τη δημιουργία ενός κόσμου όπου η ισότητα δεν αποτελεί απλή επιδίωξη, αλλά πραγματικότητα.

II. Μεθοδολογία

Σημειώνεται ότι στην ελληνική νομοθεσία αν και προβλέπεται η εκπόνηση Σχεδίων Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων μέχρι στιγμής μόνο για τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα της χώρας, εντούτοις δεν υφίσταται συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο και καθοδήγηση για τη μεθοδολογία υλοποίησής του και το περιεχόμενό του.

Στο πλαίσιο αυτό, η μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετείται στο παρόν

Σχέδιο αποτελείται από τα ακόλουθα τέσσερα στάδια:

1) Καταγραφή υφιστάμενης κατάστασης (understanding): μελέτη,

καταγραφή και κατανόηση της υπάρχουσας κατάστασης εντός της επιχείρησης σχετικά με ζητήματα έμφυλης ισότητας με στόχο την προώθηση βελτιωτικών προτάσεων και σχεδίων.

2) Σχεδιασμός στόχων και δράσεων (planning): δυνάμει των

αποτελεσμάτων της καταγραφής της υφιστάμενης κατάστασης, στο στάδιο αυτό τίθενται στόχοι, σχεδιάζονται δράσεις και προωθούνται μέτρα ισότητας των φύλων.

3) Υλοποίηση δράσεων (implementing): κατά το στάδιο αυτό υλοποιούνται

οι δράσεις και εφαρμόζονται τα μέτρα που καθορίστηκαν στην προηγούμενη φάση του Σχεδιασμού.

4) Παρακολούθηση δράσεων (monitoring) και αυτοαξιολόγηση (self-

assessment): έλεγχος και αξιολόγηση του βαθμού υλοποίησης και προόδου των

δράσεων και των στόχων που είχαν αρχικά τεθεί κατά το στάδιο του Σχεδιασμού.

Από την εν λόγω αξιολόγηση, που θα πρέπει να λαμβάνει χώρα ετησίως, θα προκύπτουν οι ανάγκες αναθεώρησης και επικαιροποίησης του Σχεδίου που θα περιλαμβάνουν τις απαραίτητες τροποποιήσεις, ανανεώσεις και βελτιώσεις. Σημειώνεται ότι τα εν λόγω στάδια ακολουθούν μία κυκλική ροή και διαδοχή.

III. Κανονιστικό πλαίσιο

Το παρόν Σχέδιο έχει σχεδιαστεί επί τη βάση της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας και ευθυγραμμίζεται με τις εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις με επίκεντρο την ισότητα γυναικών και ανδρών, τα δικαιώματα, την απαγόρευση διακρίσεων, την ίση μεταχείριση, την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων, κ.λπ. Συγκεκριμένα νομοθετικά άρθρα, πολιτικές και Οδηγίες εκτίθενται παρακάτω:

A. Ευρωπαϊκό Νομοθετικό Πλαίσιο

1) Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Το άρθρο 153 παρ. 1 στοιχ. θ' της ΣΛΕΕ ορίζει πως η Ένωση οφείλει να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.
- Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ προβλέπει ότι κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2) Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Το άρθρο 3 παρ. 3 εδάφιο β' της ΣΕΕ ορίζει ότι η Ένωση οφείλει να προωθεί

την ισότητα ανδρών και γυναικών.

3) Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Το άρθρο 23 του ΧΘΔΕΕ απαιτεί να διασφαλίζεται η ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλα τα πεδία, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.
- Το άρθρο 33 του ΧΘΔΕΕ καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

4) Οδηγίες

- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής 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 (ΕΕ L 188/79 της 12.7.2019, σ. 79).
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ L 68 της 18.3.2010, σ. 13).
- 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 (ΕΕ L 180 της 15.7.2010, σ. 1).
- 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 (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

- Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (EE L 14 της 20.1.1998, σ. 9).
- 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, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (EE L 348 της 28.11.1992, σ. 1).
- Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (EE L 303 της 2.12.2000, σ. 16).
- Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (EE L 180 της 19.07.2000, σ. 22).
- 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 ασφαλίσεως (EE L 006 της 10.01.1979, σ. 24).
- 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 (EE L 039 της 14.02.1976, σ. 40).
- 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 (EE L 045 της 19.02.1975, σ. 19).

B. Ελληνικό Νομοθετικό Πλαίσιο

1) Ελληνικό Σύνταγμα

- Το άρθρο 4 παρ. 2 του Σ. ορίζει ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα

δικαιώματα και υποχρεώσεις».

- Το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του Σ. προβλέπει ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».
- Το άρθρο 116 παρ. 2 του Σ ορίζει ότι «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

2) Εθνική Νομοθεσία

- Νόμος 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» (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021).
- Νόμος 4604/2019 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 50/26-03-2019).
- Νόμος 4531/2018 «I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση- πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της

αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και ΙΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις» ΦΕΚ Α' 62/5-4-2018.

- Νόμος 4491/2017 «Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ Α' 152/13-10-2017.

- 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» (ΦΕΚ Α' 232/9-12-2016).

- Νόμος 4097/2012 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου» (ΦΕΚ Α' 235/3-12-2012).

- Νόμος 4075/2012 «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 89/11-4-2012).

- Νόμος 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» ΦΕΚ Α' 207/8-12-2010.

- Νόμος 3769/2009 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ Α' 105/01-07-2009.

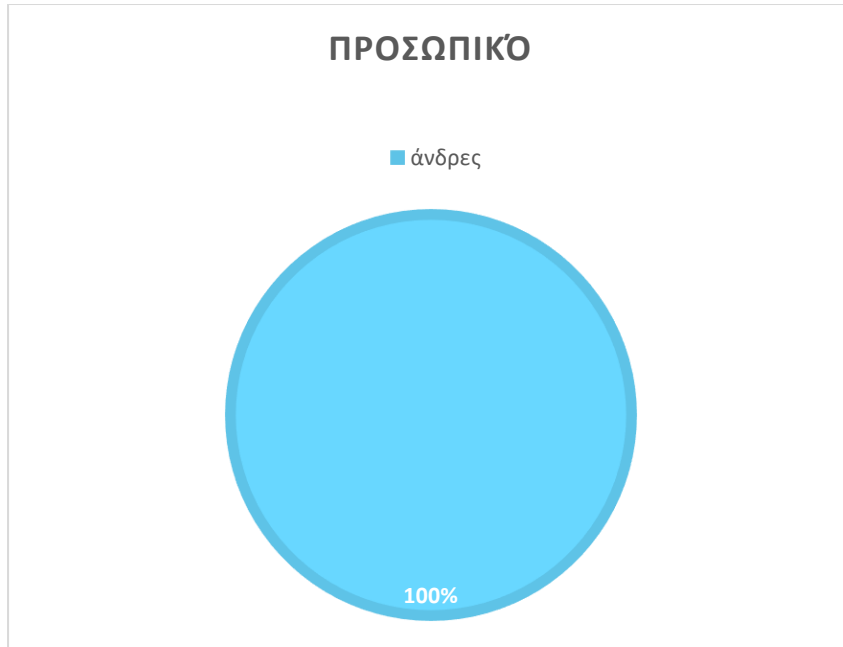
- Νόμος 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» ΦΕΚ 191/11-09-2006.

- ΠΔ 105/2003 «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕΛ 14 της 20.1.1998, σελ 6)
«σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» ΦΕΚ Α΄ 96/23-4-2003.
- ΠΔ 87/2002 «Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση προς τις Οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ» ΦΕΚ Α΄ 66/4-4-2002.
- ΠΔ 176/1997 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ» ΦΕΚ Α΄ 150/15-7-1997.
- Νόμος 1483/1984 «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων» ΦΕΚ Α΄ 153/8-10-1984.
- Νόμος 1414/1984 «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ Α΄ 10/2-2-1984.
- Νόμος 927/1979 «Περί κολασμού πράξεων ή ενεργειών αποσκοπούσων εις φυλετικά διακρίσεις» ΦΕΚ Α΄ 139/28-6-1979.

IV. Παρούσα κατάσταση Προσωπικό

Κατά την εκπόνηση του παρόντος Σχεδίου, η Διοίκηση της επιχείρησης αποτελείται από 2 μέλη-Διαχειριστές, που είναι και οι μέτοχοι. Τα 2 εσωτερικά τμήματα (πληροφορικής, γραφιστικών) απαρτίζονται από (3) άντρες (2 πληροφορικής και 1 γραφίστα).

- **Σύνολο εργαζομένων:** 5
- **Ποσοστό ανδρών:** 100%
- **Ποσοστό γυναικών:** 0%



Η πλήρης ανδροκρατία στο προσωπικό υποδεικνύει την ανάγκη για άμεσες ενέργειες ενίσχυσης της διαφορετικότητας μέσω στοχευμένων στρατηγικών προσλήψεων.

Η πλήρης απουσία γυναικών στο προσωπικό της sofar καταδεικνύει την ανάγκη για άμεση παρέμβαση μέσω ενεργειών που προάγουν τη διαφορετικότητα και την ένταξη. Παρότι η εταιρεία έχει ξεκινήσει δράσεις ευαισθητοποίησης, η ισότητα των φύλων παραμένει πρόκληση, με έμφαση στις προσλήψεις, την επαγγελματική εξέλιξη και τη δημιουργία κουλτούρας που ευνοεί τη διαφορετικότητα.

V. Άξονες Δράσης

1. Ενσωμάτωση Ισότητας στις Υπηρεσίες και Προϊόντα

Ανάλυση Προσβάσιμου Σχεδιασμού (Inclusive Design)

- Δημιουργία εργαλείων/προϊόντων που αποφεύγουν στερεοτυπικά στοιχεία (π.χ. φωνητικοί βοηθοί με ουδέτερες φωνές, εικόνες/άβαταρ χωρίς έμφυλη προκατάληψη).

- Ανάπτυξη UX/UI με ουδέτερη γλώσσα και εικόνες που προάγουν τη διαφορετικότητα.
- Ενσωμάτωση επιλογών ουδέτερων φύλων στις φόρμες και τα προφίλ χρηστών.

Προσαρμογή σε Πελάτες με Διάφορες Ανάγκες

- Προσφορά εκπαιδευτικών σεμιναρίων ή resources για γυναίκες που χρησιμοποιούν το λογισμικό (π.χ. mentoring για γυναίκες tech entrepreneurs).

2. Επικοινωνία & Marketing με Διάσταση Φύλου

Ανασχεδιασμός Εικόνας Εταιρείας

- Χρήση διαφημιστικού υλικού με γυναίκες και μη δυαδικά άτομα ως "ιδανικούς πελάτες" (π.χ. case studies με γυναίκες founders, εικόνες σε social media).

Εκστρατεία Ευαισθητοποίησης

- Δημιουργία blog σειράς ή podcast με γυναίκες ηγέτες στον τομέα της τεχνολογίας (π.χ. συνεντεύξεις, συμβουλές για αντιμετώπιση ανισοτήτων).
- Χρήση ουδέτερης ή συμπεριληπτικής γλώσσας σε διαφημιστικό υλικό, emails και social media.
- Ανάπτυξη case studies και testimonials από γυναίκες ή μη δυαδικά άτομα στον κλάδο της τεχνολογίας.
- Συνεργασία με οργανισμούς που προωθούν την ισότητα των φύλων στον χώρο της τεχνολογίας.

3. Συμπερίληψη Φύλου στις Διαδικασίες Πελατών

Εκπαίδευση Ομάδας Εξυπηρέτησης Πελατών

- Εκπαίδευση σε γλώσσα χωρίς έμφυλη προκατάληψη (π.χ. χρήση ουδέτερων αντωνυμιών, αποφυγή στερεοτυπικών υποθέσεων για πελάτες).

Διαδικασίες Σύνδεσης με Πελάτες

- Προσθήκη επιλογών "μη δυαδικό" ή "προτιμώ να μην απαντήσω" σε φόρμες εγγραφής/επικοινωνίας.

4. Συνεργασίες με Πελάτες για την Ισότητα

Δημιουργία Συνεργασιών

- Συνεργασία με οργανισμούς/εταιρείες που υποστηρίζουν γυναίκες στην τεχνολογία (π.χ. Women Who Code, Girls in Tech) για κοινές πρωτοβουλίες (hackathons, εκπαιδευτικά προγράμματα).

- Αναζήτηση και συνεργασία με περισσότερες γυναίκες επαγγελματίες στον χώρο του software development.
- Ενίσχυση της παρουσίας γυναικών σε projects και τεχνικές συζητήσεις με πελάτες.

Επιτροπή Ισότητας με Συμμετοχή Πελατών

- Δημιουργία επιτροπής με αντιπροσώπους πελατών (κυρίως γυναίκες) για σχέδια βελτίωσης.
- Διοργάνωση σεμιναρίων για την ισότητα των φύλων και τη συμπεριληπτική επικοινωνία.
- Παροχή κατευθυντήριων γραμμών στο προσωπικό για δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς επικοινωνία με τους πελάτες.

5. Αναγνώριση & Κίνητρα

Βραβείο "Innovation for Gender Equality"

- Ετήσιο βραβείο για πελάτες/εταιρείες που χρησιμοποιούν το λογισμικό για έργα που προωθούν την ισότητα (π.χ. εφαρμογές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης).

Εκπτώσεις για Ομάδες με Ποικιλομορφία

- Επιχειρησιακά πακέτα με έκπτωση για γυναικοκυριευμένες startups ή ομάδες με gender-balanced teams.

6. Διαφάνεια & Αξιολόγηση

Ετήσια Έκθεση Ισότητας

- Δημοσίευση δεδομένων σχετικά με την ποικιλομορφία των πελατών και δράσεις για βελτίωση (ακόμα κι αν η εταιρεία δεν έχει ακόμα γυναικεία προσωπικό).

7. Μέτρηση της προόδου

- Δημιουργία KPIs για την παρακολούθηση της εφαρμογής του σχεδίου δράσης.
- Διεξαγωγή ερευνών ικανοποίησης πελατών ως προς την εμπειρία τους σχετικά με την ισότητα των φύλων.
- Ετήσια αναθεώρηση των πολιτικών και των δράσεων με βάση τα αποτελέσματα.

Το παρόν σχέδιο δράσης αποτελεί δέσμευση της εταιρείας για την προώθηση της ισότητας των φύλων και τη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για τους πελάτες της.

➤ Βασικές Αρχές για Εσωτερική Αλλαγή

Παρόλο που το σχέδιο εστιάζει στους πελάτες, η εταιρεία πρέπει **παράλληλα** να:

1. Εκπαιδεύσει το προσωπικό της σε θέματα ισότητας (π.χ. workshops για unconscious bias).
2. Αναζητήσει ενεργά γυναίκες προγραμματιστές για μελλοντικές θέσεις.

Συνοπτικός Πίνακας Χρονοδιαγράμματος & Μετρήσεων:

Δράση	Χρονοδιάγραμμα	KPI
Inclusive Design	Ετήσια	+20% γυναίκες πελάτες
Εκστρατεία Marketing	3 μήνες	30% αύξηση engagement
Εκπαίδευση support	2 μήνες	100% κάλυψη προσωπικού
Συνεργασίες	6 μήνες	3 νέες συνεργασίες

Αυτό το σχέδιο δράσης επιτρέπει στην εταιρεία να προωθήσει την **ισότητα μέσω των πελατών της**, ενώ δημιουργεί θετική πίεση για εσωτερική αλλαγή.

VI. Συμπεράσματα

Επί τη βάση των ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό πως το παρόν Σχέδιο έχει ως στόχο την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στην Sofar και την αποτροπή και καταπολέμηση κάθε μορφής διακριτικής μεταχείρισης και ανισότητας εντός αυτού.

Η ΕΙΦ αποτελεί το όργανο που μεριμνά για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, παρακολούθηση/αξιολόγηση και αναθεώρηση/επικαιροποίηση του εν λόγω Σχεδίου Δράσης. Πρόκειται για μια Επιτροπή με πολυεπίπεδο έργο και διεπιστημονικές προεκτάσεις, ήτοι εκπαιδευτικές, ψυχολογικές, κοινωνικές, νομικές και πολιτικές. Για το λόγο αυτό, εξάλλου, η διαρκής υποστήριξή της από εξειδικευμένους/ες επιστήμονες με ευαισθησία και εμπειρία σε ζητήματα φύλου αποτελεί μία επιπλέον αναγκαιότητα.

Επιπλέον, είναι δεδομένη η ισχυρή δέσμευση των μελών της, η δημιουργικότητα, η ομαδική συνεργασία και η ανάληψη ευθύνης από όλα τα μέλη

της προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της, καθώς και η διοικητική, ηθική και οικονομική υποστήριξή της από την ίδια την επιχείρηση.

Το παρόν Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων της Sofar αποτελεί ένα δυναμικό σχέδιο δράσης που δύναται να αναθεωρείται και επικαιροποιείται μετά από απόφαση της ΕΙΦ με προσθήκες και βελτιώσεις που ευθυγραμμίζονται με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης.