



1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ	2
2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	2
3. ΣΤΟΧΟΙ, ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ	3



Γενικές πτυχές

Η alchemia-nova στοχεύει στην προώθηση ενός θετικού περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, διασφαλίζοντας την ισορροπία των φύλων και την ισότητα σε μια ομάδα ικανοποιημένων εργαζομένων. Η εταιρεία έχει δώσει ιδιαίτερη προσοχή στο να επιτρέψει μια βιώσιμη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να προωθήσει τη συμβατότητα επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και να ενθαρρύνει το δημιουργικό δυναμικό των εργαζομένων. Επίσης στοχεύει να δημιουργήσει ένα ασφαλές περιβάλλον, που εξουδετερώνει κάθε μορφή πιθανής διάκρισης ή παρενόχλησης. Πρόσθετοι στόχοι είναι να ξεπεραστούν οι λανθάνουσες προκαταλήψεις και να υποστηριχθεί το ατομικό και ποικίλο δυναμικό κάθε εργαζομένου.

Για την υλοποίηση αυτών των στόχων, έχει συσταθεί μια ομάδα που θα προτείνει και θα παρακολουθεί μέτρα για την επίτευξή τους. Η ανώτατη διοίκηση, το ανθρώπινο δυναμικό και το επιχειρησιακό προσωπικό εκπροσωπούνται σε αυτήν την ομάδα, η οποία έχει εκπονήσει από κοινού το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP).

Το GEP περιέχει μέτρα και βασικούς δείκτες που έχουν καθοριστεί για την παρακολούθηση της επίτευξης των στόχων για την ισότητα των φύλων σε ολόκληρη την εταιρεία. Οι δείκτες θα αξιολογούνται ετησίως για την παρακολούθηση και την προσαρμογή των καθορισμένων μέτρων. Τα μέτρα που παρατίθενται παρακάτω αναπτύχθηκαν με βάση τα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα μιας ανώνυμης έρευνας, ακολουθούμενη από ανάλυση ανώνυμων δεδομένων εργαζομένων, η οποία χρησίμευσε στον προσδιορισμό της βασικής γραμμής των συνθηκών ισότητας των φύλων, των αντιλήψεων, των αναγκών, επιτυχίες και συστάσεις των εργαζομένων για περαιτέρω βελτίωση, σε συνεργασία με τη μητρική εταιρία alchemia-nova GmbH.

1. Καθορισμός μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων

Με βάση τις προκαταλήψεις, τις ανάγκες και τις πρακτικές που εντοπίστηκαν κατά την αξιολόγηση των βασικών δεδομένων, έχουν καθοριστεί στοχευμένα μέτρα για τη διατήρηση των επιτυχιών και την περαιτέρω προώθηση και βελτίωση της ισότητας των φύλων. Η alchemia-nova θα διατηρήσει και θα εφαρμόσει τα ακόλουθα μέτρα για την ισότητα των φύλων:

1.1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα

- Διατηρήστε την υπάρχουσα υψηλή ευελιξία του χρόνου εργασίας και της τοποθεσίας εργασίας.
- Συνεχίστε να οργανώνετε άτυπες ευκαιρίες εσωτερικής δικτύωσης, όπως εταιρικές εκδηλώσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να φέρνουν τα παιδιά τους και συνεχίζουν να τα προγραμματίζουν τακτικά και σε κατάλληλες ώρες.
- Regular Jour Fixe: Σε ένα κανονικό Jour Fixe σε όλη την εταιρεία (κάθε δύο μήνες συν επιπλέον κατόπιν ζήτησης), όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να κοινοποιήσουν συγκεκριμένες ανάγκες στη διοίκηση. Η διοίκηση έχει επίσης την ευκαιρία να μοιραστεί τις πρόσφατες στρατηγικές εξελίξεις με το προσωπικό και να εμπλέξει τους υπαλλήλους στον καθορισμό των συνεχιζόμενων στρατηγικών κατευθύνσεων.

1.2. Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

- Συνεχίστε να ευαισθητοποιείτε το ανθρώπινο δυναμικό και το ανώτατο διοικητικό προσωπικό για πιθανές προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο με βάση τα δεδομένα της έρευνας και τα σχόλια των εργαζομένων στα μέλη της ομάδας για την ισότητα των φύλων.



1.3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό

περιεχόμενο:

- Στις εσωτερικές παρουσιάσεις έργων, αντικατοπτρίστε ευκαιρίες και ανάγκες για ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο.
- Σε νέες προτάσεις έργων, προωθήστε τη συμπερίληψη ενός ειδικού σε θέματα φύλου στην κοινοπραξία του έργου, ο οποίος μπορεί να εξασφαλίσει την κατάλληλη ενσωμάτωση των διαστάσεων του φύλου από την άποψη των ειδικών.

1.4. Μέτρα κατά της βίας με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής

παρενόχλησης:

- Ευαισθητοποίηση, ιδίως για συγκεκριμένα θέματα που αναφέρονται στις ερωτήσεις της ανοιχτής έρευνας (π.χ. στο επόμενο Jour Fixe μετά την αξιολόγηση της ετήσιας έρευνας για την ισότητα των φύλων), που σχετίζονται με τη βία με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Πιθανά ζητήματα μπορούν να αναφέρονται εμπιστευτικά στην Ομάδα Ισότητας των Φύλων.

2. Στόχοι, δείκτες και παρακολούθηση

Πίνακας 1: KPI για τη μέτρηση της προόδου στην ισότητα των φύλων στην alchemia-nova

Περιοχές κλειδιά	Δείκτης	Παράμετρος
1. Εργασία-ζωή ισορροπία και οργανωτικός Πολιτισμός	<ul style="list-style-type: none">• Ικανοποίηση εργαζομένων σχετικά με την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής	<ul style="list-style-type: none">• Μερίδιο εργαζομένων «ικανοποιημένοι» ή «πολύ ικανοποιημένοι».• Αριθμός εργαζομένων «μη ικανοποιημένοι»• Ποσοστό γυναικών/ανδρών υπαλλήλων που εργάζονται λιγότερο από την πλήρη απασχόληση λόγω εργασίας φροντίδας
2. Ισορροπία φύλου στην ηγεσία και λήψη απόφασης	<ul style="list-style-type: none">• Ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων• Κατανομή φύλου κατά μήκος των επιπέδων αρχαιότητας των εταιρικών ρόλων• Εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε βασικές επιτροπές λήψης αποφάσεων	<ul style="list-style-type: none">• Μερίδιο εργαζομένων «ικανοποιημένοι» ή «πολύ ικανοποιημένοι». αριθμός εργαζομένων «μη ικανοποιημένος»• Μερίδιο γυναικών/ανδρών ανά επίπεδο αρχαιότητας• Μερίδιο γυναικών/ανδρών σε βασικές επιτροπές λήψης αποφάσεων
3. Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας	<ul style="list-style-type: none">• Ισότητα των φύλων στην απασχόληση• Η αντίληψη των εργαζομένων για το φύλο τους επηρεάζει τις προσλήψεις• Η αντίληψη των εργαζομένων για το φύλο τους μπορεί να επηρεάσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους στην εταιρεία• Αντίληψη των εργαζομένων για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας	<ul style="list-style-type: none">• Αναλογία εργαζομένων γυναικών και ανδρών (ΙΠΑ, ώρες εργασίας)• Μερίδιο εργαζομένων «οι αιτούντες εργασία έχουν ίσες ευκαιρίες ανεξάρτητα από το φύλο τους». «Οι άνδρες ή οι γυναίκες ευνοούνται σαφώς για συγκεκριμένα θέσεις»· «Μερικές φορές το φύλο έχει επηρεάσει τις αποφάσεις πρόσληψης• Ποσοστό γυναικών και ανδρών υπαλλήλων που αισθάνονται ότι το φύλο τους έχει / δεν έχει επηρεάσει μερικές φορές την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους• Ποσοστό γυναικών και ανδρών υπαλλήλων που αισθάνονται ότι «χάνουν ή δεν αμείβονται εξίσου / εκτιμώνται» λόγω του φύλου τους



4. Ένταξη των το φύλο διάσταση σε έρευνα και διδακτικό περιεχόμενο	<ul style="list-style-type: none"> • Πρακτική μεταξύ των εργαζομένων 	<ul style="list-style-type: none"> • Μεριδίο και αριθμός εργαζομένων που ενσωματώνουν πάντα ή μερικές φορές τις διαστάσεις του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο και σε άλλες εργασίες
5. Μέτρα ενάντια στο φύλο-βασισμένη στη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχληση	<ul style="list-style-type: none"> • Καταγγελίες εργαζομένων για βία λόγω φύλου ή σεξουαλική παρενόχληση 	<ul style="list-style-type: none"> • Αριθμός εργαζομένων που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή άλλες μορφές βίας λόγω φύλου στην εταιρεία

Μια ειδική ομάδα για την ισότητα των φύλων έχει συσταθεί με καθήκον να παρακολουθεί τους δείκτες ισότητας των φύλων (βλ. πίνακα παραπάνω) ετησίως. Αυτή η ομάδα αποτελείται από υπαλλήλους με διαφορετικά επίπεδα αρχαιότητας και περιλαμβάνει ένα μέλος του ανώτατου διοικητικού επιπέδου της εταιρείας και HR, προκειμένου να επηρεάσει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και να ευαισθητοποιήσει σε θέματα που σχετίζονται με το φύλο σε όλα τα επίπεδα.

Η έρευνα των εργαζομένων σχετικά με την ισότητα των φύλων και την ανάλυση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού θα διεξάγεται ετησίως για την παρακολούθηση της προόδου στους καθορισμένους δείκτες απόδοσης και για τη συλλογή ποιοτικών απαντήσεων που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Η ομάδα για την ισότητα των φύλων θα μοιραστεί τα αποτελέσματα με όλους τους υπαλλήλους στο Jour Fixe μετά την έρευνα και την αξιολόγηση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού.

