



# ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Σεπτέμβριος 2021

Το Σχέδιο Ισότητας αποτελεί έμπρακτη δέσμευση του **Ομίλου Χρηματιστηρίου Αθηνών** στις αρχές της **Ισότητας των φύλων** και τη **συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής** των εργαζομένων του.

---



**ATHEXGROUP**  
Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών

## Εισαγωγή

Ο Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός περιβάλλοντος εργασίας που προάγει τον σεβασμό και εκτιμά τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη. Στο πλαίσιο αυτό, το Σχέδιο Ισότητας αποτελεί ένα έμπρακτο σχέδιο δράσης του Ομίλου Χρηματιστηρίου Αθηνών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Επιπλέον το Σχέδιο Ισότητας είναι σύμφωνο με το κανονιστικό πλαίσιο του Ομίλου και συγκεκριμένα τον [Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας](#), τη [Δήλωση Ανθρώπινων Δικαιωμάτων](#) και την Πολιτική Ανθρώπινου Δυναμικού.

## Υπεύθυνος/η Ισότητας

1. **Στέλεχος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού**
2. **Επικεφαλής Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης**

Έχουν ως κύρια ευθύνη το σχεδιασμό, την παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας, την αποστολή αναφορών προόδου στο Διευθύνων Σύμβουλο και τη Διοικητική Ομάδα του Ομίλου και τη δημιουργία απαιτούμενων αναπροσαρμογών.

## Εφαρμογή Σχεδίου Ισότητας

Στην εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας και των διαφόρων δράσεων συμμετέχουν εργαζόμενοι των διαφόρων Διευθύνσεων/Μονάδων του Ομίλου όπως ορίζεται λεπτομερώς παρακάτω (βλ. 6. Σχέδιο Ισότητας).

## Βασικές Πληροφορίες

Επωνυμία Επιχείρησης **Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών**

Νομική Μορφή **Ανώνυμη Εταιρία**

Έδρα **Λ. Αθηνών 110, Αθήνα**

Αντικείμενο Δραστηριότητας **Οικονομικές Υπηρεσίες**

Περίοδος Υλοποίησης Σχεδίου **Σεπτέμβριος 2021 – Σεπτέμβριος 2023**

Αριθμός Εργαζομένων κατά φύλο  **87 Γυναίκες**  **143 Άνδρες**

## Διεξαγωγή κατά φύλο ανάλυσης

Χρονοδιάγραμμα

**3 Μαΐου – 3 Σεπτεμβρίου 2021**

Διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία κατά φύλο

**Μισθολογικές καταστάσεις, στοιχεία προσωπικού ανά τμήμα και θέση, στοιχεία νεών προσλήψεων**

Άλλα εργαλεία διαγνωστικού ελέγχου

**Focus Groups εργαζομένων, quick polls, έρευνα αποδοχών KPMG**

Αποτελέσματα/Τομείς για παρεμβάσεις βάση της κατά φύλο ανάλυσης



**Ίση μεταχείριση:** ανάγκη ευαισθητοποίησης & ενημέρωσης για την ισότητα των φύλων, τις διακρίσεις και την παρενόχληση στην εργασία.



**Μισθολογική Πολιτική:** σταδιακή διαχείριση έμφυλων μισθολογικών διαφορών.



**Συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής:** ανάγκη για μέτρα διευκόλυνσης της συμφιλίωσης για το σύνολο του προσωπικού (γονείς και μη).



**Λήψη αποφάσεων:** Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης



**Εταιρική κουλτούρα:** Δημιουργία ευρύτερου περιβάλλοντος προώθησης της ισότητας των φύλων.

## Σχέδιο Ισότητας

Στρατηγικός Πυλώνας	Γενικός Στόχος	Δράση/εις	Κοινό	Δείκτης Επιτυχίας	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η υλοποίησης
Α. Ίση μεταχείριση	Α.1 Σταδιακή διαχείριση μισθολογικών διαφορών	Α.1.1 Συστηματική παρακολούθηση μισθολογικών δεδομένων και στατιστικών και δημιουργία αναφορών (σύνθεση κατά φύλο, θέση και ιεραρχικό επίπεδο)	Σύνολο προσωπικού	Αναφορές με συστηματική παρακολούθηση μισθολογικών διαφορών ανά φύλο	Σεπτέμβριος 2021- Σεπτέμβριος 2023	Στέλεχος Μισθοδοσίας
		Α.1.2. Πραγματοποίηση μισθολογικών αναπροσαρμογών		Pay gap < 7% μεταξύ ανδρών-γυναικών ανά ιεραρχικό επίπεδο		Διευθ. Ανθρώπινου Δυναμικού
	Α.2 Εξασφάλιση ισότιμης διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού	Α.2.1 Θέσπιση ποσοστών εκπροσώπησης γυναικών σε shortlist υποψηφίων	Υποψήφιοι/ες	Τουλάχιστον 30% γυναίκες σε shortlist βιογραφικών (εξαιρούνται οι θέσεις τεχνολογίας)	Σεπτέμβριος 2021- Σεπτέμβριος 2023	Στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού
		Α.2.2 Διοργάνωση σεμιναρίων για α) την ασυνείδητη προκατάληψη και β) τις δομημένες συνεντεύξεις και άλλους μηχανισμούς επιλογής, που ελαχιστοποιούν τις με βάση το φύλο στερεοτυπικές αξιολογήσεις	Στελέχη HR / Hiring Managers	Αριθμός σεμιναρίων και συμμετεχόντων (>80%)		

Στρατηγικός Πυλώνας	Γενικός Στόχος	Δράση/εις	Κοινό	Δείκτης Επιτυχίας	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η υλοποίησης
Α. Ίση μεταχείριση	Α.3 Ίσες ευκαιρίες κατάρτισης εργαζομένων	Α.3.1 Αναθεώρηση διαδικασίας εκπαίδευσης	Σύνολο Προσωπικού	Εγχειρίδιο εκπαίδευσης & παρακολούθηση στοιχείων ετησίως	Δεκέμβριος 2021 – Σεπτέμβριος 2023	Στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού
		Α.3.2 Εισαγωγή συμπεριληπτικών μηχανισμών εκπαίδευσης/ κατάρτισης των εργαζομένων		Ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης		
	Α.4 Ευαισθητοποίηση σε θέματα βίας & παρενόχλησης	Α.4.1 Εκπαίδευση για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας & παρενόχλησης παρενόχληση στο χώρο εργασίας	Στελέχη ευθύνης, HR	Αριθμός σεμιναρίων και συμμετεχόντων (>80%)	Σεπτέμβριος 2021 – Σεπτέμβριος 2023	Στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού
		Α.4.2 Ευαισθητοποίηση/ ενημέρωση για τη βία & παρενόχληση	Εργαζόμενοι/ες	Αριθμός παρουσιάσεων και συμμετεχόντων (>60%)		
		Α.4.3 Παροχή ενημερωτικού υλικού για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και για τις επιλογές αντιμετώπισης αυτής σε νέα στελέχη	Νέες προσλήψεις	Ενημερωτικός Οδηγός		

Στρατηγικός Πυλώνας	Γενικός Στόχος	Δράση/εις	Κοινό	Δείκτης Επιτυχίας	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η υλοποίησης
Α. Ίση μεταχείριση	Α.5 Ευαισθητοποίηση για την ισότητα των φύλων, τη συμφιλίωση επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής, τις άμεσες/έμμεσες διακρίσεις φύλου και την πολλαπλή διάκριση	A.5.1 Εκπαίδευση για συμπεριληπτική ηγεσία	Διοικητική Ομάδα	Αριθμός σεμιναρίων/ και συμμετεχόντων (Διοικητική Ομάδα 100%)	Σεπτέμβριος 2021 – Μάρτιος 2022	Στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού
		A.5.2 Παρουσιάσεις για ισότητα φύλων και διακρίσεις και συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής		Αριθμός παρουσιάσεων και συμμετεχόντων (Προσωπικό >60%)		
Β. Ισότητα στη λήψη αποφάσεων	Β.1 Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης	Β.1.1 Ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας σε γυναίκες εργαζόμενες (women mentoring club, shadowing program)	Σύνολο προσωπικού Εργαζόμενες γυναίκες	Αριθμός Προγραμμάτων και συμμετεχόντων (>40% των γυναικών εργαζομένων)	Μάρτιος 2022 – Σεπτέμβριος 2023	Ομάδα SHARE
Γ. Συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	Γ.1 Υποστήριξη γονικής φροντίδας πλέον του νόμου	Γ.1.1 Άδεια πατρότητας με αποδοχές (15 ημέρες)	Εργαζόμενοι γονείς (άνδρες & γυναίκες)	Τριμηνιαίες αναφορές αιτήσεων και λήψεως αδειών γονεϊκότητας ανά φύλο	Σεπτέμβριος 2021 – Σεπτέμβριος 2023	Στέλεχος Μισθοδοσίας
		Γ.1.2 Γονική άδεια 4,5 μηνών σε εργαζόμενους γονείς (άντρες και γυναίκες) με παιδιά ηλικίας έως 8 ετών (2 μήνες άνευ αποδοχών + 2 μήνες επιδοτούμενοι από ΟΑΕΔ + 0,5 μήνας με αποδοχές από την εταιρία)		Πλήθος συμβουλευτικών παρεμβάσεων σε περιπτώσεις ακύρωσης αιτήσεων αδειών  Ετήσιες αναφορές χρήσης bud-geτ παραοχών και παρακολούθησης στοιχείων της αγοράς		
		Γ.1.3 Προώθηση & παρακολούθηση λήψης αδειών γονεϊκότητας				
		Γ.1.4 Επικαιροποίηση παροχών για τέκνα εργαζομένων				

Στρατηγικός Πυλώνας	Γενικός Στόχος	Δράση/εις	Κοινό	Δείκτης Επιτυχίας	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η υλοποίησης
Γ. Συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	Γ.2 Ευέλικτες μορφές εργασίας (ωράριο & τόπος εργασίας)	Γ.2.1 Δυνατότητα τηλεργασίας & ευέλικτου ωραρίου για όλους τους εργαζόμενους για λόγους συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	Σύνολο προσωπικού	Αριθμός συμβάσεων εργασίας που τροποποιήθηκαν ως προς ευέλικτο ωράριο ή τηλεργασία (>40%)	Οκτώβριος 2021- Μάρτιος 2022	Στέλεχος Μισθοδοσίας
		Γ.2.2 Αποφυγή πραγματοποίησης επαγγελματικών συναντήσεων μετά τις 17.00 το απόγευμα τις Παρασκευές για το προσωπικό 15.00 το απόγευμα τις Παρασκευές για γονείς με παιδιά ηλικίας έως 8 ετών		Αριθμός αναφορών περιστατικών που δεν το ακολουθούν (<10)	Σεπτέμβριος 2021- Σεπτέμβριος 2023	Διευθ. Ανθρώπινου Δυναμικού
Δ. Εταιρική κουλτούρα/ ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική ως προς την ισότητα	Δ.1 Επιμόρφωση με την οπτική του φύλου σε στελέχη ανάλογα με το πεδίο της εργασίας τους	Δ.1.1 Διοργάνωση εκπαιδύσεων για χρήση μη σεξιστικής γλώσσας	Στελέχη HR & Επικοινωνίας	Αριθμός εκπαιδύσεων και συμμετεχόντων (>80%)	Οκτώβριος 2021- Νοέμβριος 2022	Διευθ. Ανθρώπινου Δυναμικού
	Δ.2 Εξωστρέφεια ως προς την προώθηση της ισότητας	Δ.2.1 Ενημέρωση εταιρικού site για θέματα ισότητας  Δ.2.2 Εταιρικά events για προώθηση της ισότητας  Δ.2.3 Εταιρικές συνεργασίες με οργανισμούς/ συνδέσμους προώθησης της ισότητας	Προσωπικό, συνεργάτες, οικοσύστημα	- Ειδικό πεδίο για θέματα φύλου και ισότητας στην ιστοσελίδα του Ομίλου - Αριθμός events και δημοσιεύσεων - Αριθμός νέων συνεργασιών και δημοσιεύσεων	Οκτώβριος 2021- Σεπτέμβριος 2023	1-2 Υπευθ. Επικοινωνίας  Μέλος Ομάδας SHARE
	Δ.3 Δημιουργία συμπεριληπτικού περιβάλλοντος εργασίας ως προς το φύλο	Δ.3.1 Τοποθέτηση προϊόντων γυναικείας υγιεινής σε όλες τις γυναικείες τουαλέτες  Δ.3.2 Λοιπές παρεμβάσεις στο χώρο εργασίας	Εργαζόμενες	- Αριθμός παρεμβάσεων στο χώρο εργασίας, ποσοστό χρήσης και ικανοποίησης από εργαζόμενες γυναίκες	Σεπτέμβριος 2021- Σεπτέμβριος 2023	Στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού
	Δ.4 Χρήση ουδέτερου λόγου ως προς το φύλο, στις διατυπώσεις της εταιρείας (δημόσια/ ενδοεταιρικά)	Δ.4.1 Ανάπτυξη και εφαρμογή μοντέλου επικοινωνιακής πολιτικής, ευαίσθητου στο φύλο  Δ.4.2 Ανάλυση κειμένων αγγελιών για τη διασφάλιση ουδετερότητας ως προς το φύλο	Προσωπικό, ευρύ κοινό, οικοσύστημα	- Μελέτη εγχειριδίων χρήσης μη σεξιστικού λόγου άλλων φορέων & επικοινωνία μοντέλου σε όλο το προσωπικό - Αγγελίες ουδέτερες ως προς το φύλο	Ιανουάριος 2022- Μάρτιος 2023	1. Υπευθ. Επικοινωνίας  2. Στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού

## Αξιολόγηση και Παρακολούθηση Σχεδίου

Το σχέδιο παρακολουθείται από τον/την Υπεύθυνο/η Ισότητας και τον/την Διευθυντή/ρια Ανθρώπινου Δυναμικού. Αξιολογείται και αναθεωρείται ετησίως με αναφορές προόδου στο Διευθύνων Σύμβουλο και τη Διοικητική Ομάδα.





[www.athexgroup.gr](http://www.athexgroup.gr)



[https://www.linkedin.com/  
company/athensexchangegroup/](https://www.linkedin.com/company/athensexchangegroup/)



110 Athinon Ave Athens GR 10442  
T 2103366 800 F 2103366 101