



FEMIN-ICT

# FEMIN-ICT

Δημιουργούμε συμπεριληπτικά ως προς το φύλο  
οικοσυστήματα μάθησης & εργασίας στο χώρο της Πληροφορικής

# ΑΤΖΕΝΤ

## Α

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ FEMIN-ICT

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ

ΠΕΡΙΟΧΕΣ



# ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ FEMIN-ICT



Το FEMIN-ICT έχει ως στόχο την καταπολέμηση των στερεοτύπων και άλλων παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή γυναικών και θηλυκοτήτων σε οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στο χώρο της Πληροφορικής. Πώς; Προσφέροντας τις απαραίτητες δεξιότητες, εργαλεία και γνώσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών στον τομέα αυτόν και την καλύτερη ενσωμάτωση και των δύο φύλων σε όλα τα τμήματα και τα ιεραρχικά επίπεδα. Επίσης, υποστηρίζοντας άλλες δομικές, νομοθετικές, ακαδημαϊκές και grass-roots πρωτοβουλίες, που έχουν ως στόχο τη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος στον τομέα της Τεχνολογίας.

# ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ



Για την ανάπτυξη αυτής της μεθοδολογίας, πραγματοποιήσαμε εκτενή βιβλιογραφική επισκόπηση, λάβαμε υπόψιν τα ευρήματα και συμπεράσματα της έρευνας πεδίου και της εκτίμησης αναγκών που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου και, τέλος, αξιοποιήσαμε την ευρεία γνώση και εμπειρία μας από τα τρία παρακάτω πλαίσια εργασίας.

- **Αρχές Γυναικείας Ενδυνάμωσης | WEPs**
- **Οριζόντια ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου**
- **Στόχοι και κατευθυντήριες γραμμές της ΔΟΕ**

# 1

## Οι WEPs

Οι Αρχές Γυναικείας Ενδυνάμωσης (WEPs) έχουν εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ, τους G20 και τους G7. Οι Αρχές δημιουργούν μια πλατφόρμα για την ενεργοποίηση εταιρειών & οργανισμών προς την κατεύθυνση της εφαρμογής των ΣΒΑ που αφορούν την έμφυλη ισότητα και τη γυναικεία ενδυνάμωση. Οι 7 Αρχές παρέχουν σε επιχειρήσεις και οργανισμούς την απαραίτητη καθοδήγηση ώστε να υποστηρίξουν αποτελεσματικά την έμφυλη ισότητα στην εργασία, την αγορά και την ευρύτερη κοινότητα στην οποία δραστηριοποιούνται.

# 2

## ΟΡΙΖΟΝΤΙΑ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΠΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

Η οριζόντια ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου έχει υιοθετηθεί τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο ως στρατηγική για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας. Περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της έμφυλης οπτικής στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση όλων των πολιτικών, των πρακτικών μέτρων και των προϋπολογισμών, με στόχο την πρόληψη των διακρίσεων.

# 3

## ΣΤΟΧΟΙ & ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΤΗΣ ΔΟΕ

Η ΙΛΟ ακολουθεί μια διπλή προσέγγιση για την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Πρώτον, όλες οι πολιτικές, τα προγράμματα και οι δραστηριότητες της έχουν ως στόχο να απαντούν, με συστηματικό και επίσημο τρόπο, στους προβληματισμούς τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Δεύτερον, προβλέπει στοχευμένες παρεμβάσεις που βασίζονται στην ανάλυση αυτών των προβληματισμών και στοχεύουν στην ενδυνάμωση ανδρών και γυναικών ώστε να συμμετέχουν σε και να ωφελούνται από κάθε αναπτυξιακή προσπάθεια.

Περιοχή 1 | ηγεσία

Περιοχή 2 | αποφυγή διακρίσεων

Περιοχή 3 | συμφιλίωση επαγγελματικής/ιδιωτικής  
ζωής

Περιοχή 4 | υγεία & ασφάλεια

Περιοχή 5 | κατάρτιση & επιμόρφωση

Περιοχή 6 | εφοδιαστική αλυσίδα & marketing

Περιοχή 7 | συνεισφορά στην κοινότητα

# ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ



# 1 Ηγεσία | Γιατί



●  
**Δημόσια δέσμευση  
για την ισότητα**

●  
**Ευαισθητοποίηση &  
λογοδοσία**

●  
**Ισότιμη συμμετοχή &  
εκπροσώπηση**

# 1 Ηγεσία | Τι



●  
**Αντιπροσωπευτική  
σύνθεση**

●  
**Δημόσια επικοινωνία  
δέσμευσης**

●  
**Οριζόντια στοχοθεσία**

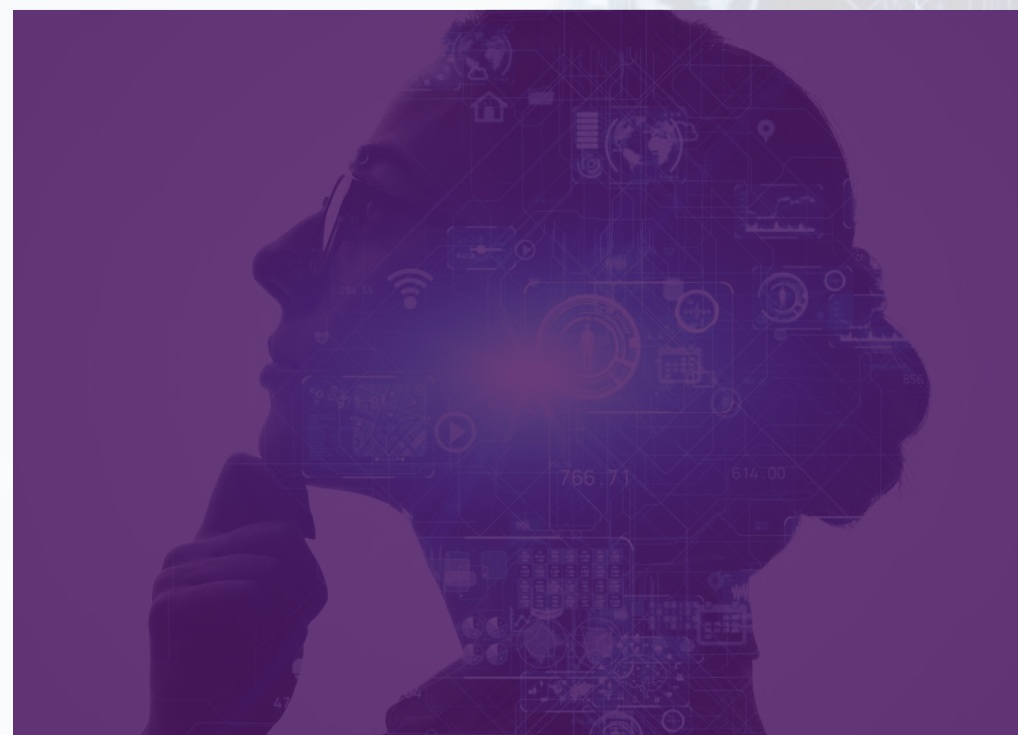
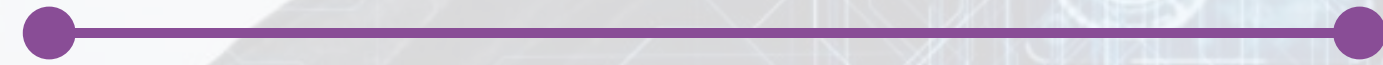


- Αριθμός δημόσιων δηλώσεων δέσμευσης από την ηγεσία σχετικά με την έμφυλη ισότητα
  - Αριθμός/ποσοστό γυναικών στο Δ.Σ. του οργανισμού
- Αριθμός/ποσοστό γυναικών που αξιολογούνται για κάθε υψηλόβαθμη θέση ευθύνης

# ΔΕΙΚΤΕΣ



- Η υφιστάμενη ηγεσία του οργανισμού ενδιαφέρεται περισσότερο για τη διατήρηση του status quo παρά για την αλλαγή του
- Η έμφυλη ποικιλομορφία στη σύνθεση του Δ.Σ. βρίσκεται χαμηλά στη λίστα των προτεραιοτήτων
  - Στον οργανισμό συντηρούνται έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις
  - Παρατηρείται πραγματική ή πλασματική έλλειψη καταρτισμένων γυναικών σε συγκεκριμένα ανδροκρατούμενα πεδία
    - Οι ευθύνες φροντίδας που αναλαμβάνουν οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως ατομική επιλογή που έρχεται σε αντίθεση με τις φιλοδοξίες τους



# Προκλήσεις

# 1 Ηγεσία | Πώς



●  
Συλλογή/επικοινωνία  
δεδομένων

●  
Στοχοθεσία

●  
Δημιουργία ομάδας  
εργασίας

# 1 Ηγεσία | Πώς



●  
Διαχείριση  
προκατάληψης

●  
Επιμόρφωση στελεχών  
& ομάδων

●  
Σχεδιασμός διαδοχής

# 1 Ηγεσία | Ποιοι/ες



●  
Ανώτατη διοίκηση

●  
Τμήματα HR &  
Επικοινωνίας

●  
Εργαζόμενες &  
ωφελούμενες

# 2 Αποφυγή διακρίσεων | Γιατί

Συμμόρφωση με τα  
διεθνή πρότυπα

Προσέλκυση & διατήρηση,  
εργαζομένων /ωφελούμενων

Βασικός πυλώνας  
στρατηγικής ESG



# 2 Αποφυγή διακρίσεων | Τι

Αναγνώριση δίκαιης  
μεταχείρισης

Ισότιμη εκπροσώπηση σε  
επίπεδα, τμήματα, τύπους  
συμβάσεων

Ίσες αμοιβές/παροχές



- Ποσοστά γυναικών/ανδρών ανά τμήμα/τύπο σύμβασης/πεδίο απασχόλησης

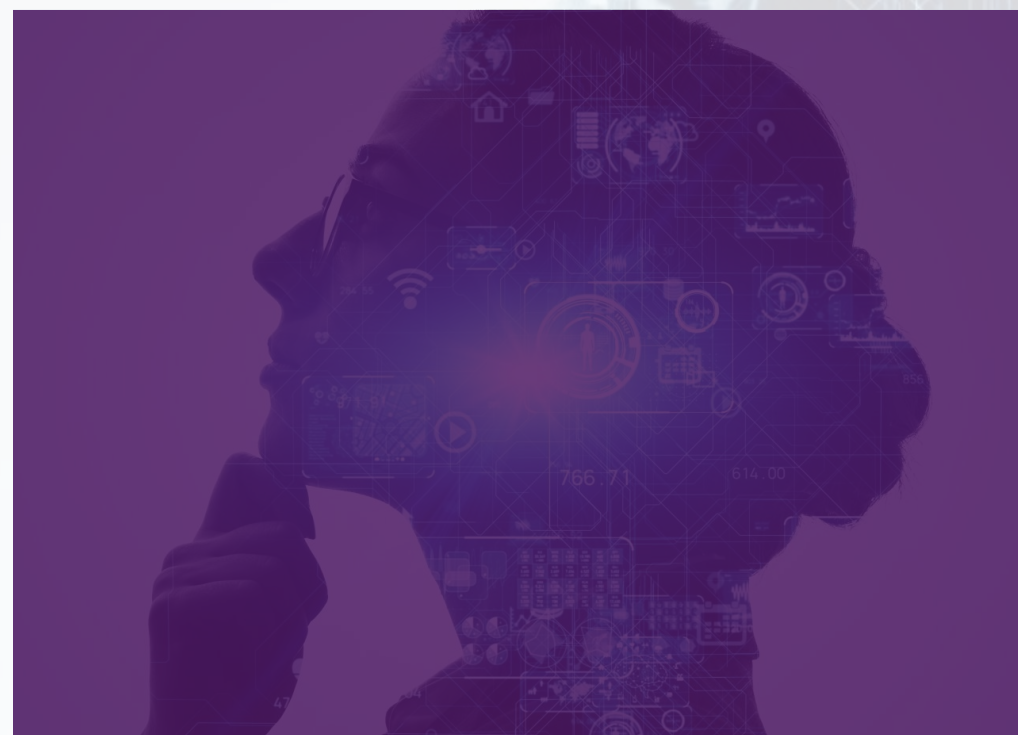
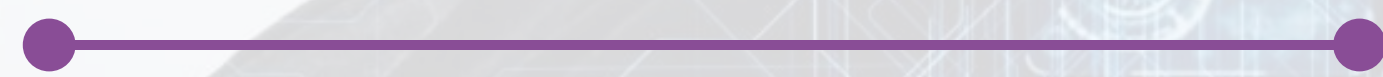
- Αριθμός γυναικών σε διοικητικούς ρόλους

- Χάσμα αμοιβών & παροχών ανά ρόλο και συνολικά

- Ρυθμός εισροής/προσλήψεων/προαγωγών/αποχωρήσεων

γυναικών & ανδρών

- Απόψεις εργαζομένων, ωφελούμενων και άλλων εμπλεκόμενων μερών



# ΔΕΙΚΤΕΣ



- Οι έμμεσες διακρίσεις θεωρούνται αναπόφευκτο αποτέλεσμα των «κανόνων» που διέπουν το «χώρο» ή «επιλογών» που κάνουν τα άτομα
  - Ο έμφυλος διαχωρισμός που παρατηρείται φαντάζει αναπόφευκτος επειδή «πάντα έτσι ήταν τα πράγματα»
- Όντως δυσκολεύεστε να προσελκύσετε γυναίκες ή άνδρες εργαζόμενους/ες ή ωφελούμενους/ες για συγκεκριμένους ρόλους μέσα στον οργανισμό
- Η έννοια της ανισότητας στις αμοιβές θεωρείται αμελητέα, καθώς οι σχετικές διαφορές δεν αντανακλώνται στον μηνιαίο μισθό των εργαζομένων, αλλά στα μπόνους τους ή σε άλλου είδους παροχές.
- Συναντάτε αντίσταση σε ό,τι αφορά τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων ή στην επαναξιολόγηση εδραιωμένων πρακτικών.

## Προκλήσεις

# 2 Αποφυγή διακρίσεων | Πώς

↓

Δεδομένα κατά φύλο

↓

Πολιτική ίσων ευκαιριών

↓

Διαχείριση ασυνείδητης προκατάληψης

# 2 Αποφυγή διακρίσεων | Πώς

●

Διαχείριση του  
χάσματος αμοιβών

●

Εστίαση στη συμφιλίωση

●

SMART στοχοθεσία

# 2 Αποφυγή διακρίσεων | Ποιοι/ες

●  
Διοίκηση

●  
Εργαζόμενοι/ες &  
ωφελούμενοι/ες

●  
Ειδικοί/ές  
συνεργάτες/ιδες

# 3 Work/life balance | Γιατί

Υποστήριξη  
συμπερίληψης

Συγκράτηση &  
ενεργοποίηση ταλέντου

Μεταφερόμενες δεξιότητες

# 3 Work/life balance | Τι

Γνώση και χρήση  
παροχών

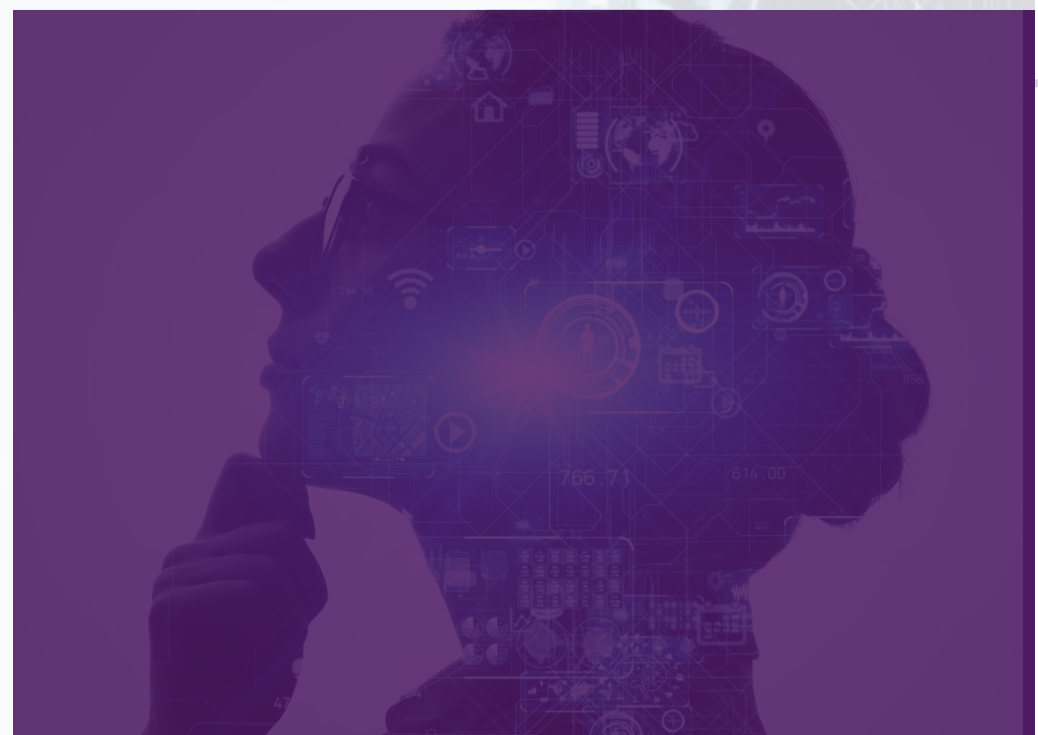
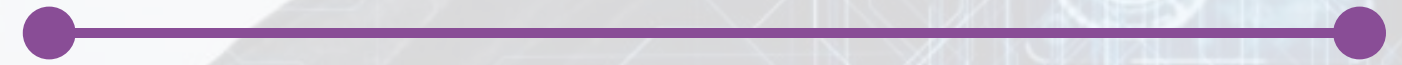
Υποστηρικτική κουλτούρα

Ισότιμη διαχείριση  
φροντιστών/τριών





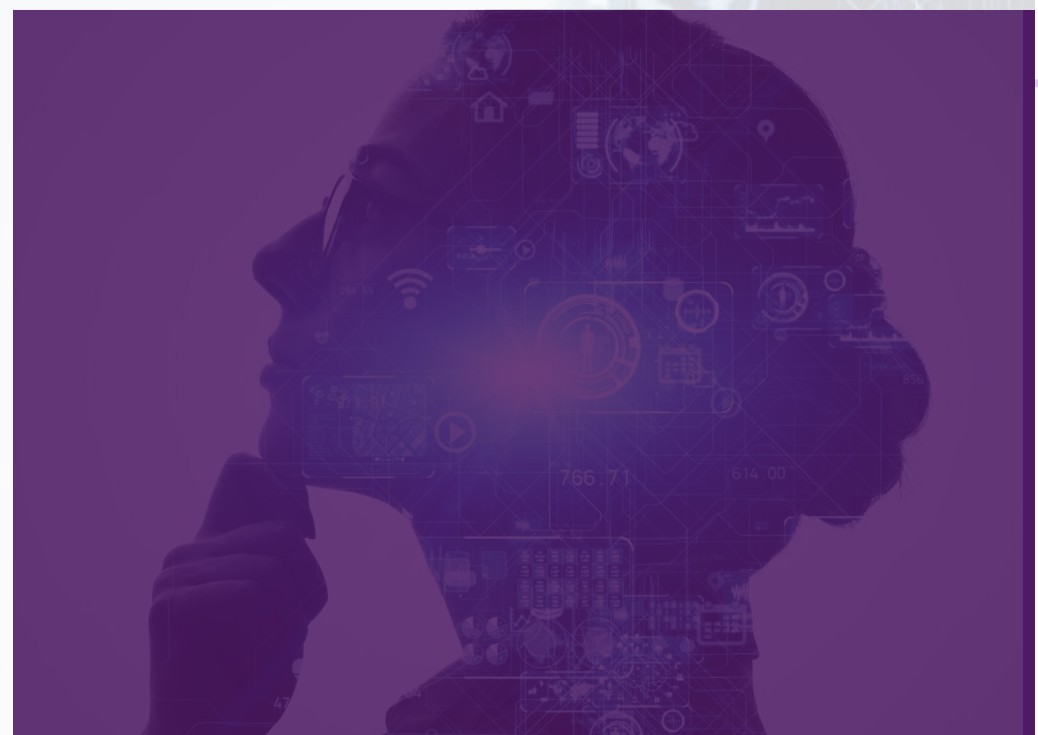
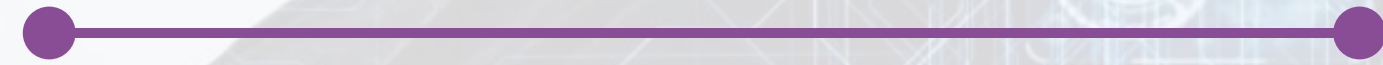
- **Απόψεις & ικανοποίηση εργαζομένων/ωφελούμενων**
- **Αριθμός γυναικών/ανδρών που κάνουν χρήση σχετικών πολιτικών**
- **Αριθμός γυναικών/ανδρών που παίρνουν άδειες φροντίδας**
- **Αριθμός γυναικών/ανδρών που επιστρέφουν μετά την άδεια φροντίδας**
  - **Μέση διάρκεια άδειας φροντίδας γυναικών/ανδρών**
    - **Ποσοστά αποχώρησης**
  - **Οικονομικοί και μη οικονομικοί πόροι που διατίθενται**



# ΔΕΙΚΤΕΣ



- Οι σχετικές πολιτικές απευθύνονται μόνο ή κυρίως σε γυναίκες
- Οι άνδρες που αξιοποιούν τις πολιτικές θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένοι
- Τα έμφυλα στερεότυπα διαιώνίζονται όταν υπάρχουν πρακτικές ευέλικτης εργασίας/μάθησης, αλλά οι πολλές ώρες παραμένουν κριτήριο απόδοσης
- Καθώς δεν έχουν όλες/οι ευθύνες φροντίδας, ορισμένα άτομα αισθάνονται ότι οι σχετικές πολιτικές δεν απευθύνονται σε όλες/ους ανεξαιρέτως



# Προκλήσεις

# 3 Work/life balance | Πώς

●  
Εκτίμηση αναγκών

●  
Τυποποίηση πρακτικών  
ευελιξίας

●  
Παράδειγμα μελών της  
διοίκησης/διδασκτικού  
προσωπικού

# 3 Work/life balance | Πώς

●  
Επιμόρφωση  
επικεφαλής/εκπαιδευ

●  
Προώθηση γονικής άδειας  
σε πατέρες

●  
Προγράμματα  
προσαρμογής

**ΤΙΚΩΝ**



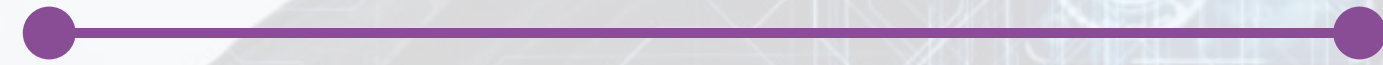
### Παροχές και υπηρεσίες που δεν σχετίζονται με τον χώρο

- Συνεργασία με παιδικούς σταθμούς
- Συνεργασία με κατ' οίκον φροντιστές/τριες
- Συνεργασία με co-working spaces που παρέχουν φύλαξη

### Δομές και παροχές που βασίζονται στον χώρο

- Παρεμβάσεις μικρής κλίμακας (θηλασμός, περιστασιακή παρουσία παιδιών)
- Παρεμβάσεις μεγάλης κλίμακας (παιδικός σταθμός, χώρος φύλαξης)

### Άλλες δομές υποστήριξης



# Δομές Υποστήριξης

# ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

● — ●  
● — ●  
● — ●  
● — ●  
● — ●

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΧΩΡΟΥ

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

ΕΠΙΘΥΜΗΤΟΣ

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ



definition of use	who needs it / who will take advantage of it / in which occasions
surface	minimum and maximum space needed
position	where it should be located according to use and specifications
space requirements	spatial characteristics: natural lighting, ventilation, access, privacy, etc
infrastructure	needed infrastructure: electromechanical installations and provisions
equipment basic	minimum equipment which is essential for the specific use
equipment additional	additional equipment which will make the use of space better
estimation of cost	construction and procurement costs
who do you need	technical staff / decision and policy makers / stakeholders / experts
next steps	step by step guidance for implementation
pros	what are the advantages and impact
cons	what are the challenges that may occur
supporting policies	policies and regulations
number of spaces	advice on how many implementations would be needed

A/A	TYPE	DEMOGRAPHICS				SPACE CAPACITY					BUDGET SCALE			
		D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3	S4	SF / EXISTING	BF	BL	BM	BH
	SMALL SCALE													
a	lactation rooms													
b1	Parent and child dedicated offices													
b2	Flexible spaces for children activities Study/library areas / Playroom													
b3	Multifunctional spaces for occasional school free days / bring your child with you days/ auditoriums / open spaces / foyers													
	BIG SCALE													
1	on site daycare center for children up to 5 years - old / babies and preschoolers													
2	on site after school activities / study center for school age children from 5 to 12 years old													
	FOR EVERYONE													
c1	Relax / lounge areas													
c2	kitchen and restaurants (food for home)													
c3	Gyms / sports facilities													



# 3 Work/life balance | Ποιοι/ες



**Επικεφαλής  
ομάδων/εκπαιδευτικο**



**Τμήμα HR**



**Τμήμα εσωτερικής  
επικοινωνίας**

í

# 4 Υγεία & ασφάλεια | Γιατί

Σωματικές & ψυχικές  
συνέπειες

Συγκράτηση ταλέντων &  
παραγωγικότητα

Οργανωσιακή φήμη

# 4 Υγεία & ασφάλεια | Τι

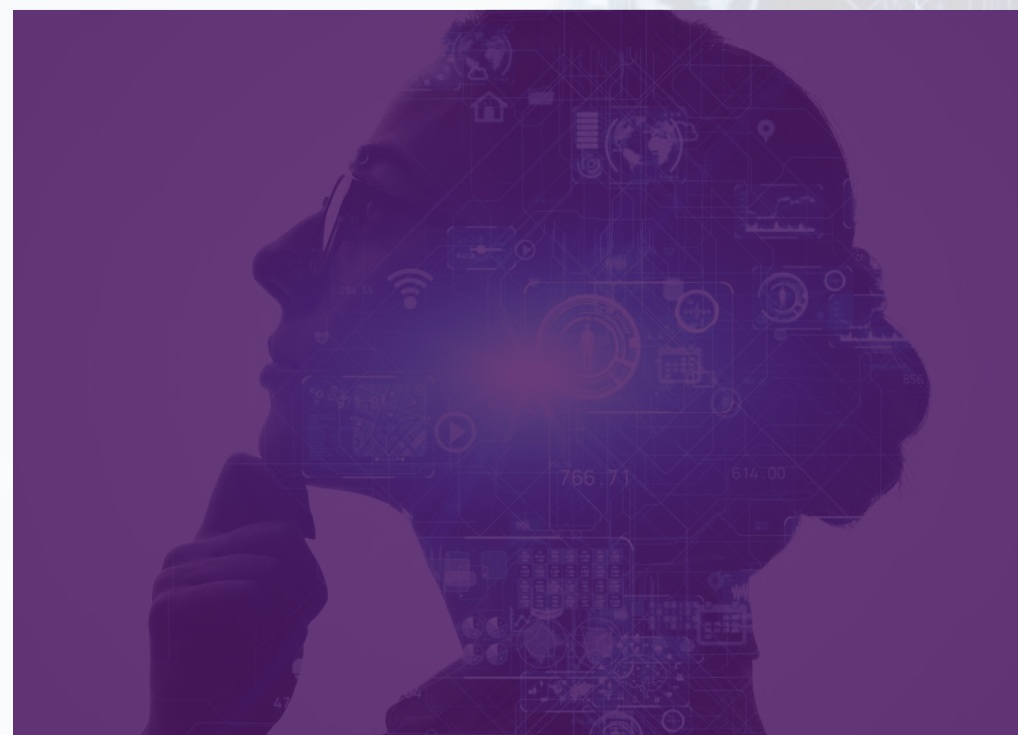
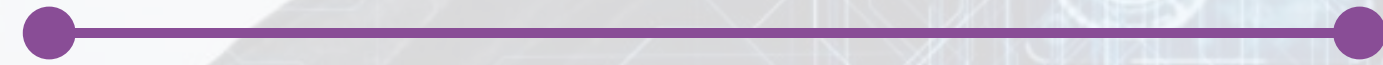
Υγεία & ασφάλεια υπό το  
πρίσμα του φύλου

Πρακτικές πρόληψης &  
διαχείρισης

Εμπιστοσύνη



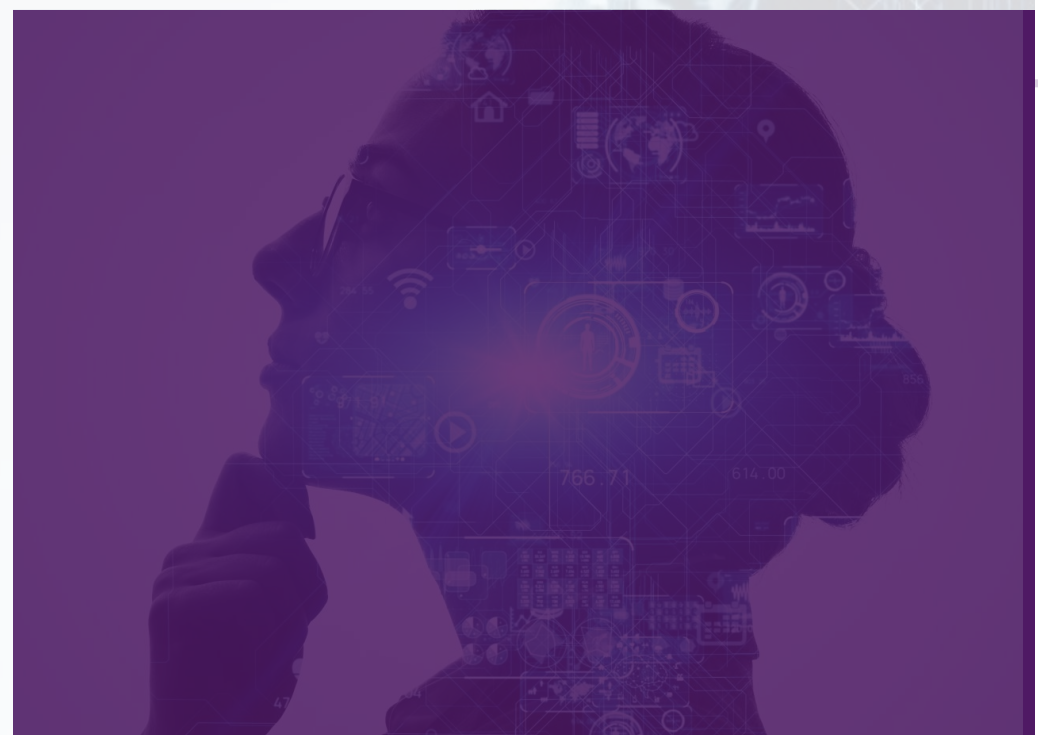
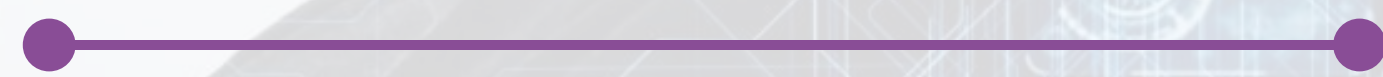
- Αριθμός παραπόνων/παραβάσεων υγείας και ασφάλειας
  - Αριθμός παραπόνων για σεξουαλική παρενόχληση
- Αριθμός περιστατικών ΣΠ που επιλύθηκαν χωρίς περαιτέρω  
θυματοποίηση
- Απόψεις εργαζομένων/ωφελομένων γύρω από την ικανότητα  
της διοίκησης να χειρίζεται τυχόν περιστατικά
- Ώρες επιμόρφωσης σε σχέση με την πρόληψη της ΣΠ ή με άλλα  
θέματα υγείας και ασφάλειας



# ΔΕΙΚΤΕΣ



- Τα θέματα υγείας και ασφάλειας, αλλά κυρίως τα θέματα σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης, θεωρούνται ακόμα και σήμερα ταμπού από έναν ανησυχητικά μεγάλο αριθμό οργανισμών («αυτά δεν συμβαίνουν σ' εμάς»).
- Μπορεί επίσης να παρατηρήσετε ότι πολλά περιστατικά ΣΠ δεν καταγγέλλονται. Οι λόγοι γι' αυτό περιλαμβάνουν την έλλειψη γνώσης, τον φόβο των αντιποίνων, την έλλειψη αποτελεσματικού χειρισμού ή μηχανισμών αναφοράς, καθώς και τα στερεότυπα που στοχοποιούν το θύμα.



# Προκλήσεις

# 4 Υγεία & ασφάλεια | Πώς

●

Εκτίμηση κινδύνων για  
υγεία/ασφάλεια

●

Πολιτική μηδενικής ανοχής

●

Πλαίσιο λογοδοσίας &  
διαφάνειας

# 4 Υγεία & ασφάλεια | Πώς



**Ποικιλομορφία μηχανισμών  
αναφοράς**



**Ενημέρωση και  
επιμόρφωση**



**Διακριτικότητα, ταχύτητα,  
σεβασμός, υποστήριξη**

# 4 Υγεία & ασφάλεια | Ποιοι/ες

●  
Ανώτατη διοίκηση

●  
Τμήμα HR

●  
Εκπρόσωποι  
εργαζομένων/φοιτητών/  
τριών



# 5 Επιμόρφωση | Γιατί



Υποστήριξη γυναικείας  
ενδυνάμωσης

Ίσες ευκαιρίες στην  
τεχνολογία

Γνώση & ευθύνη σε θέματα  
φύλου

# 5 Επιμόρφωση | Τι



●  
Προγράμματα για την  
ανάπτυξη γυναικών

●  
Ίση πρόσβαση σε  
επιμόρφωση/δικτύωση

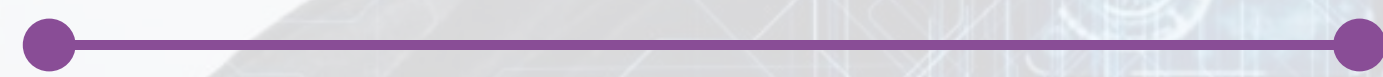
●  
Γνώση/ευαισθητοποίηση σε  
θέματα φύλου

- Ώρες επιμόρφωσης ανά ρόλο (άνδρες/γυναίκες)
  - Ώρες mentoring (άνδρες/γυναίκες)
- Ώρες επιμόρφωσης σε θέματα φύλου (άνδρες/γυναίκες)

# ΔΕΙΚΤΕΣ



- Οι διαφορές στις ώρες επιμόρφωσης και mentoring αποδίδονται αποκλειστικά στις προτιμήσεις και τις επιλογές των ατόμων
- Οι ρόλοι που αναλαμβάνουν οι γυναίκες στον οργανισμό δεν θεωρούνται εξίσου σημαντικές ώστε να ενισχύονται από ευκαιρίες εξέλιξης
  - Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης μπορεί να μην είναι εξίσου προσβάσιμες σε γυναίκες ή/και άτομα με ευθύνες φροντίδας
  - Μπορεί να υπάρχουν ελάχιστα άτομα στον οργανισμό που κατέχουν επαρκή γνώση σε θέματα φύλου ή μπορεί τα θέματα αυτά να θεωρούνται «πολυτελείας»



# Προκλήσεις

# 5 Επιμόρφωση | Πώς



Συλλογή δεδομένων κατά  
φύλο

Προγράμματα σπουδών  
προσαρμοσμένα με βάση  
το φύλο

SMART στοχοθεσία

# 5 Επιμόρφωση | Πώς



Καλοσχεδιασμένα  
προγράμματα

Ποικιλομορφία  
προσφερόμενων  
προγραμμάτων

Διασφάλιση  
προσβασιμότητας για  
φροντιστές/τριες

# 5 Επιμόρφωση | Ποιοι/ες



**Τμήματα**  
**HR και L&D**



**Επικεφαλής & μέλη**  
**ομάδων**



**Εξωτερικές/οί ειδικοί**

# 6 Εφοδιαστική αλυσίδα/marketing | Γιατί

Καινοτομία & πρόσβαση σε  
νέες αγορές

Οργανωσιακή φήμη

Στρατηγική ESG



# 6 Εφοδιαστική αλυσίδα/marketing | Γιατί



Γυναίκες προμηθεύτριες



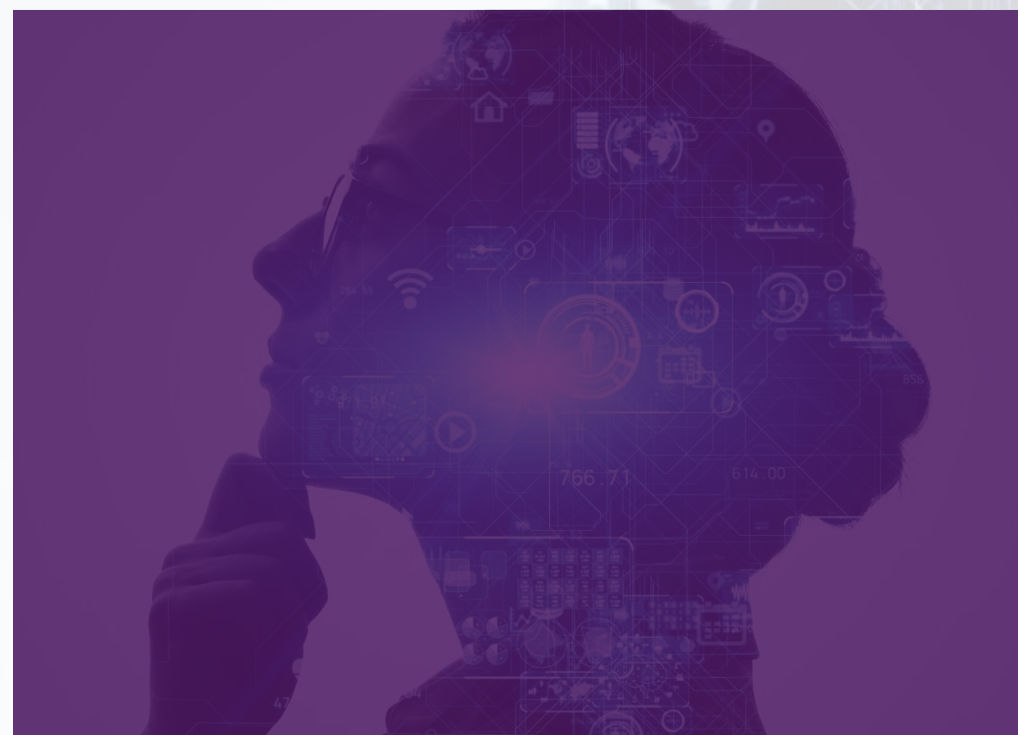
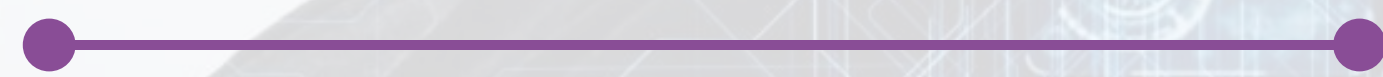
Γυναίκες ωφελούμενες



Συνεργάτες με σεβασμό  
στην ισότητα



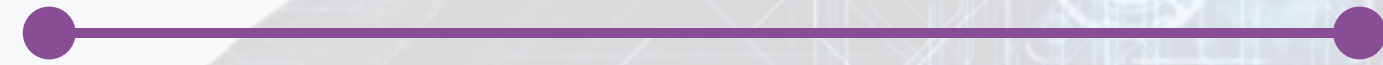
- **Αριθμός & αναλογία προμηθευτών και πελατών/ωφελούμενων που πληρούν κριτήρια σχετικά με το φύλο**
  - **Αριθμός & αναλογία γυναικείων επιχειρήσεων στη βάση προμηθευτών/ωφελούμενων**
- **Συνολική/μέση αξία συμβολαίων (διαχωρισμένων κατά φύλο ιδιοκτήτη και ανάλογα με την υιοθέτηση των ΑΓΕ)**
  - **Έμφυλη αναλογία στη διοίκηση των προμηθευτών**
  - **Έμφυλη αναλογία στο δυναμικό των προμηθευτών**



# ΔΕΙΚΤΕΣ



- Μπορεί να συναντήσετε αντίσταση από την ηγεσία, λόγω εδραιωμένων σχέσεων και συνηθειών
- Μπορεί να παρατηρείτε έμφυλο διαχωρισμό στην εφοδιαστική σας αλυσίδα, που σχετίζεται με το πεδίο δράσης σας
- Τα στελέχη marketing και επικοινωνίας του οργανισμού μπορεί να μη διαθέτουν την απαραίτητη κατανόηση γύρω από θέματα φύλου
- Τα τμήματα προμηθειών μπορεί να θεωρούν ή να θεωρούνται άσχετα προς τις προσπάθειες του οργανισμού για περισσότερη ισότητα και συμπερίληψη



# Προκλήσεις

# 6 Εφοδιαστική αλυσίδα/marketing | Πώς



Γυναίκες σε τμήματα  
προμηθειών



Εκτίμηση στοιχείων,  
στοχοθεσία



Κώδικας συμπεριφοράς και  
ελέγχου

# 6 Εφοδιαστική αλυσίδα/marketing | Πώς

SMART στοχοθεσία &  
διαχείριση πόρων

Επιμόρφωση στελεχών  
marketing

Ενεργοποίηση  
ενδιαφερόμενων μερών

# 6 Εφοδιαστική αλυσίδα/marketing | Ποιοι/ες



●  
Ανώτατη διοίκηση

●  
Τμήμα προμηθειών

●  
Τμήμα ανάπτυξης  
προϊόντων &  
υπηρεσιών/marketing

# 7 Συνεισφορά στην κοινότητα | Γιατί

Απήχηση σε κοινωνικά  
ευαισθητοποιημένο κοινό

Ενεργοποίηση  
εργαζομένων &  
ωφελούμενων

Στρατηγική ESG

# 7 Συνεισφορά στην κοινότητα | Τι

Αναγνώριση από την  
κοινότητα

Αίσθημα ενεργοποίησης  
εργαζομένων/ωφελούμεν  
ων

Διάδραση  
οργανισμού/κοινότητας

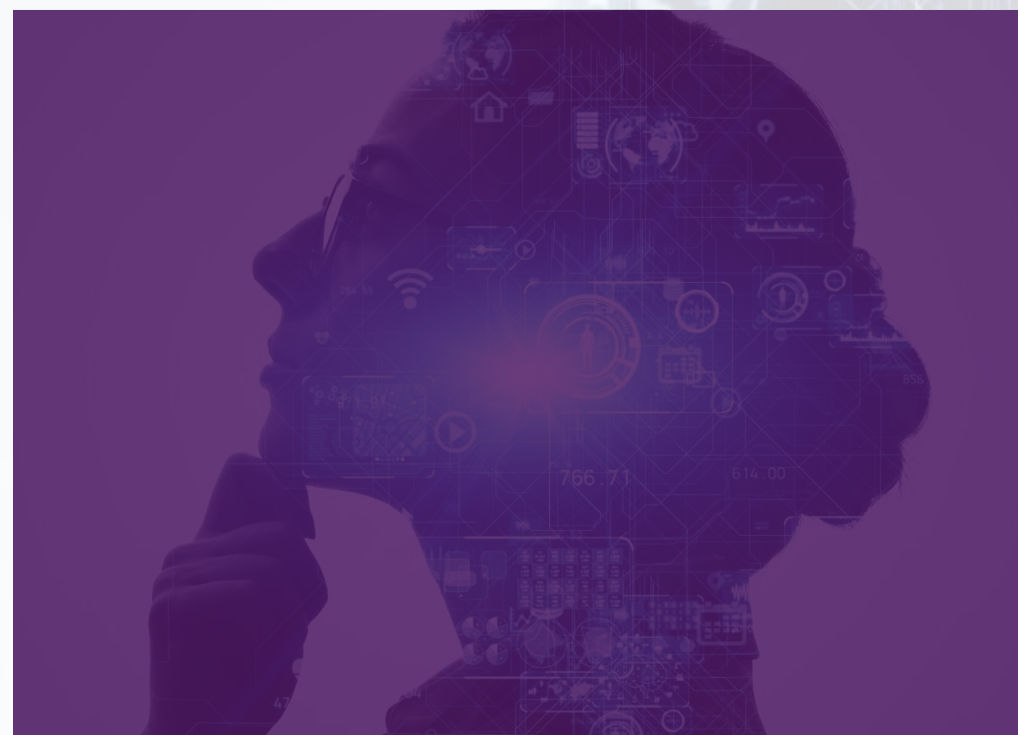
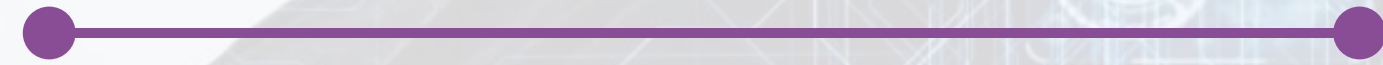


- **Αριθμός γυναικών & κοριτσιών που επηρεάζονται θετικά μέσα από δράσεις συνεισφοράς στην κοινότητα**
- **Αριθμός μελών της κοινότητας που έχουν ωφεληθεί από ευρύτερες συνεργασίες και πρωτοβουλίες**
- **Αριθμός θετικών αλλαγών σε πολιτικές και πρακτικές που έχει πραγματοποιήσει η συνηγορία από την κοινότητα**

# ΔΕΙΚΤΕΣ



- Οι πρωτοβουλίες έμφυλης ισότητας θεωρούνται άσχετες προς το αντικείμενο του οργανισμού
- Η στρατηγική συνεισφοράς προς την κοινότητα αλλάζει συχνά, ανάλογα με τα εξωτερικά δεδομένα. Ως αποτέλεσμα, οι πρωτοβουλίες έμφυλης ισότητας παραμένουν βραχυπρόθεσμες, περιστασιακές και χωρίς ιδιαίτερο αντίκτυπο
  - Ο οργανισμός προσπαθεί να σχεδιάσει και να υλοποιήσει πρωτοβουλίες έμφυλης ισότητας χωρίς τη συμβολή εξωτερικών συνεργατών, με αποτέλεσμα τη δημιουργία μωπικών προγραμμάτων ή υπηρεσιών



# Challenges

# 7 Συνεισφορά στην κοινότητα | Πώς



**Χτίσιμο συνεργασιών**



**Προώθηση γυναικείας  
ηγεσίας στην κοινότητα**



**Χρήση φιλανθρωπικών  
πόρων & δωρεών**

# 7 Συνεισφορά στην κοινότητα | Ποιοι/ες

Ανώτατη διοίκηση

Εργαζόμενοι/ες &  
ωφελοούμενοι/ες

Ομάδες & μέλη της  
κοινότητας



**FEMIN-ICT methodology: How to create more gender-responsive ecosystems to work with, learn about and build new technology**

**Toolkit for designing parent-friendly workplaces in the ICT sector: Methodology & tools to enable the design & creation of sustainable & impactful childcare/eldercare workplace facilities & related benefits**

**ΠΗΓΕΣ**