

SHARE

Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women

Grant Agreement Number: 881730 - SHARE — REC-AG-2019 / REC-RGEN-WWLB-AG-2019



Μεθοδολογία απονομής Σήματος Ισότητας

SHARE

σε επιχειρήσεις



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Περιεχόμενα

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
1.1.	Το Έργο SHARE	3
2.	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΝΟΜΗΣ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	4
2.1	Ομάδα Στόχος	4
2.2	Διαδικασία απονομής Σήματος	4
1.	ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	5
2.	ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	5
3.	ΟΡΟΙ & ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΑΙ ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ	6
4.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	8
5.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ	9
2.3	Κριτήρια Αξιολόγησης	10
3	ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ	25
3.1	Υπόδειγμα Δήλωσης Δέσμευσης Επιχείρησης/Οργανισμού	25
3.2	Υπόδειγμα Δήλωσης Συμμόρφωσης Επιχείρησης/Οργανισμού με τους Όρους και τις Προϋποθέσεις Συμμετοχής	28
3.3	Υπόδειγμα Σχεδίου Ισότητας	30
Π2	Κατάλογος Εγγράφων Τεκμηρίωσης	48



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Το Έργο SHARE

Το Έργο «**SHARE: Προώθηση της εξισορρόπησης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών**» υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ.) (Συντονιστής Φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και τον Οργανισμό επαγγελματικής ενδυνάμωσης των γυναικών Women on Top, με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το εν λόγω έργο στοχεύει στην αντιμετώπιση των παραδοσιακών στερεοτυπικών αντιλήψεων και ρόλων μέσα στη οικογένεια και στην προώθηση της συμφιλίωσης προσωπικής με επαγγελματική ζωή, δίνοντας έμφαση στο εργασιακό περιβάλλον των επιχειρήσεων και στην εμπλοκή των τελευταίων σε δράσεις και πρακτικές που προάγουν την ισότητα των φύλων.

Σύμφωνα με τον **Νόμο 4604/2019**, η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων προβλέπεται να επιβραβεύει τις επιχειρήσεις ιδιωτικού και δημόσιου τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, με την χορήγηση «Σήματος Ισότητας» (Ν. 4604 Άρθρο 2§ 12 ορισμός Σήματος Ισότητας). Στους κύριους στόχους του έργου συγκαταλέγονται η επιβράβευση των εταιρειών που εφαρμόζουν πρακτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, με ιδιαίτερη μέριμνα στο φύλο, η προώθηση της ανταλλαγής γνώσεων και η συμβολή στην ανάπτυξη μεθοδολογίας για την καθιέρωση της Εταιρικού Σήματος για την ισότητα των φύλων (διαδικασία, κριτήρια και αξιολόγηση), μέσω από το οποίο επιδιώκεται να ευαισθητοποιηθεί το ευρύ κοινό για τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο των ανδρών και να αναδειχθούν τα οφέλη που προκύπτουν από τις φιλικές προς την οικογένεια συνθήκες εργασίας, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για την εργοδοσία.

Η παρούσα Έκθεση παρουσιάζει τη **μεθοδολογία απονομής του Σήματος Ισότητας** των Φύλων σε



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Επιχειρήσεις, με έμφαση στη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (work-life balance) και λαμβάνει υπόψη τα 3 Εργαστήρια Διαβούλευσης που υλοποιήθηκαν από τη Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ., σύμφωνα με την εγκεκριμένη πρόταση του Έργου και το Grant Agreement. Η παρούσα έκθεση ενσωματώνει την ειδική γνώση, συμβολή και ανατροφοδότηση που συνεισέφεραν οι επιμέρους δρώντες/φορείς στο δημόσιο διάλογο.

Η έκθεση εκπονείται στα πλαίσια του Πακέτου Εργασίας 2 και ειδικότερα για την Ανάπτυξη της Μεθοδολογίας και των Κριτηρίων Αξιολόγησης για την απονομή Σήματος Ισότητας του SHARE. Το Σήμα Ισότητας του Έργου θα παρέχει τη βάση προκειμένου να τεθεί σε εφαρμογή η σχετική εθνική προτεραιότητα που ορίζεται από τον πρόσφατο νόμο (4604/2019) για την ουσιαστική ισότητα των φύλων.

2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΝΟΜΗΣ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

2.1 Ομάδα Στόχος

Το Έργο απευθύνεται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (με αριθμό εργαζομένων από 11 έως 250 άτομα ή κύκλο εργασιών από 2 έως 50 εκατομμύρια ευρώ) και μεγάλες επιχειρήσεις (με αριθμό εργαζομένων μεγαλύτερο από 250 άτομα ή κύκλο εργασιών μεγαλύτερο από 50 εκατομμύρια ευρώ) (Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2003/361¹) του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

2.2 Διαδικασία απονομής Σήματος

Η διαδικασία μεθοδολογίας απονομής περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

1. Σύσταση Επιτροπής Αξιολόγησης 2. Αιτήσεις Συμμετοχής 3. Όροι & Προϋποθέσεις Συμμετοχής και Δήλωση Συμμόρφωσης 4. Διαδικασία Αξιολόγησης 5. Απονομή Σήματος – Διάρκεια Ισχύος 6. Αναστολή

¹ (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003)

ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ ΣΗΜΑΤΟΣ

1. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΙΦ), ως **φορέας Σηματοδότησης** έχει την ευθύνη για τη σύσταση της αρμόδιας **Επιτροπής Αξιολόγησης**, με τη συμμετοχή ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων σε σχετικά πεδία, καθώς και εκπροσώπων από αρμόδιους κρατικούς φορείς. Η ανεξαρτησία της Επιτροπής Αξιολόγησης, μαζί με την αντικειμενικότητα των κριτηρίων, είναι αυτή που θα προσδώσει στο Σήμα αξιοπιστία και εγκυρότητα.

Η Επιτροπή θα είναι επιφορτισμένη με την αρμοδιότητα να ελέγχει τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις, σε σχέση με τους Όρους και τις Προϋποθέσεις συμμετοχής (βλ. παρακάτω) αλλά και για τη συνολική τους επίδοση στα κριτήρια αξιολόγησης και με το να εκδίδει, τελικά, το πόρισμα επιβράβευσης ή μη, μέσω σχετικής εισήγησης προς τη ΓΓΟΠΙΦ για την απονομή του Σήματος.

2. ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Η πρόσκληση συμμετοχής επιχειρήσεων στο πρόγραμμα δημοσιεύεται από τον εταίρο του SHARE Women on Top (WoT), μέσω της ιστοσελίδας του έργου SHARE (<https://share.isotita.gr/>), των μέσων κοινωνικής δικτύωσής των WoT και κάθε άλλου πρόσφορου μέσου. Ακολουθεί η συμπλήρωση, από τις επιχειρήσεις, ηλεκτρονικής Αίτησης Συμμετοχής, που διατίθεται στην ιστοσελίδα του έργου (<https://share.isotita.gr/prosklisi-symmetochis/>), η επιλογή των συμμετεχουσών επιχειρήσεων από τους εταίρους του έργου και τέλος, η αποστολή της Μεθοδολογίας από τις WoT.

Στη συνέχεια, και έχοντας λάβει γνώση της σχετικής Μεθοδολογίας, οι επιχειρήσεις καλούνται μέσω της **Δήλωσης Δέσμευσης** (βλ. παρ. 3.1, Υπόδειγμα πιλοτικής εφαρμογής) να βεβαιώσουν τη συμμετοχή τους στη διαδικασία και τη δέσμευσή τους για ανάληψη όσων υποχρεώσεων αυτή συνεπάγεται, καθώς και τη συνολικότερη πρόθεσή τους για εμπλοκή με πρακτικές ισότητας και συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής.

Με την υπογραφή της Δήλωσης Δέσμευσης, οι επιχειρήσεις δεσμεύονται ότι θα εντάξουν μεθοδολογία κατάρτισης και υλοποίησης **Σχεδίου Ισότητας** (σύμφωνα με το Πρότυπο της



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

παραγράφου 3.3), το οποίο και θα πρέπει να έχουν καταθέσει στην Επιτροπή μέχρι και το τέλος της διαδικασίας αξιολόγησης. Το Σχέδιο θα πρέπει να καταρτιστεί εντός της επιχείρησης, με τον προσδιορισμό των αναγκών και της κατάστασης της επιχείρησης όσον αφορά την ισότητα και με συγκεκριμένες προβλέψεις για ορισμό Υπευθύνου Ισότητας και για την προώθηση των αρχών της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων σε όλες τις μονάδες και τις λειτουργίες της. Προτείνεται στο Σχέδιο Ισότητας να υπάρχει μέριμνα για την αντιμετώπιση πολλαπλών διακρίσεων όπως φυλετικών ή εθνοτικών και σχετικών με ταυτότητες φύλου, αναπηρία & χρόνιες παθήσεις κλπ. Συνίσταται η μεγαλύτερη δυνατή εμπλοκή των εργαζομένων και η διαβούλευση μαζί τους, προκειμένου αυτοί να συμπεριληφθούν και να συνεισφέρουν την οπτική τους για δικαιότερη και ουσιαστικότερη χάραξη πολιτικών ισότητας και συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής.

Η Δήλωση Δέσμευσης υποβάλλεται από τις επιχειρήσεις το αργότερο μέχρι **τέλη Φεβρουαρίου 2021.**

Οι επιχειρήσεις που θα επιλεγούν να συμμετάσχουν και θα υπογράψουν τη Δήλωση Δέσμευσης θα συμμετάσχουν στα σεμινάρια επιμόρφωσης σε θέματα ισότητας των φύλων, τα οποία θα διοργανωθούν από το Women on Top τον **Απρίλιο του 2021, με βάση το εκπαιδευτικό υλικό που σχεδίασε το ΚΕΘΙ.**

3. ΟΡΟΙ & ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΑΙ ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ

Ως προϋπόθεση συμμετοχής τίθεται η εξής: Να μην υπάρχει επιβεβαιωμένη καταστρατήγηση της νομοθεσίας που αφορά παραβάσεις εργατικού δικαίου σχετικά με διακρίσεις με βάση το φύλο ή/και την γονεϊκότητα/οικογενειακή κατάσταση.

Συγκεκριμένα:

1. Να μην έχει επιβληθεί πρόστιμο ή άλλη κύρωση από το ΣΕΠΕ για παράβαση της νομοθεσίας που αφορά στα ανωτέρω τουλάχιστον κατά τα **τελευταία τρία έτη**.

Η τριετία υπολογίζεται από την ημερομηνία διάπραξης της παράβασης και όχι από την ημερομηνία επιβολής του προστίμου.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

2. Να μην υπάρχει διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη περί παράβασης της σχετικής νομοθεσίας από την εν λόγω επιχείρηση κατά τα τελευταία τρία έτη.

Η τριετία υπολογίζεται από την ημερομηνία διάπραξης της παράβασης και όχι από την ημερομηνία έκδοσης του πορίσματος.

3. Να μην υπάρχει τελεσίδικη απόφαση δικαστηρίου για παράβαση της προαναφερθείσας νομοθεσίας.

Η τριετία υπολογίζεται από την ημερομηνία διάπραξης της παράβασης και όχι από την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης.

Οι επιχειρήσεις καλούνται να υποβάλουν **Δήλωση Συμμόρφωσης** στις ανωτέρω Προϋποθέσεις Συμμετοχής (βλ. παρ. 3.2, Υπόδειγμα πιλοτικής εφαρμογής). Η Επιτροπή Αξιολόγησης και η ΓΓΟΠΙΦ δύνανται να πραγματοποιήσουν τους σχετικούς ελέγχους ανά πάσα στιγμή για τα δυο (2) προσεχή έτη. Η κύρωση που επισύρει η ψευδής Δήλωση Συμμόρφωσης είναι ο αποκλεισμός μιας επιχείρησης από το δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία απονομής του Σήματος. Σε περίπτωση που μια επιχείρηση ελεγχθεί και βρεθεί παράτυπη, ενώ έχει ήδη λάβει το Σήμα, υφίσταται αφαίρεση του Σήματος. **Η ΓΓΟΠΙΦ και οι εταίροι του έργου διατηρούν το δικαίωμα δημοσιοποίησης των επιχειρήσεων που βρέθηκαν παράτυπες και στις οποίες αφαιρέθηκε το σήμα.**

Τόσο η Επιτροπή Αξιολόγησης όσο και ο φορέας Σηματοδότησης (ΓΓΟΠΙΦ), πρόκειται να αξιοποιούν κάθε νόμιμο μέσο σε όλο το εύρος των διαθέσιμων πηγών πληροφόρησης, προκειμένου να ελέγχεται η αλήθεια των ισχυρισμών των επιχειρήσεων και η εγκυρότητα των εγγράφων που τους στηρίζουν. Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται η διάδραση δημόσιων υπηρεσιών για την εξέταση της συμφωνίας των δηλωθέντων στοιχείων με τα καταγεγραμμένα από τις κρατικές υπηρεσίες (πχ. ΕΡΓΑΝΗ, ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ, Δικαστικές Αρχές κλπ.).

Η Δήλωση Συμμόρφωσης πρέπει να υποβληθεί μέχρι τα [τέλη Απριλίου 2021](#), αμέσως μετά το πέρας των σεμιναρίων, προκειμένου οι επιχειρήσεις να έχουν αποκτήσει πλήρη γνώση των απαιτούμενων υποχρεώσεων και δεσμεύσεών τους.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Το πρόγραμμα Σήματος Ισότητας SHARE είναι εξάμηνης διάρκειας και θα υλοποιηθεί από την 1^η Ιουνίου του 2021 μέχρι τις 30 Νοεμβρίου του 2021.

Καθ' όλο το εξάμηνο της υλοποίησης του Σήματος, οι εταίροι του έργου (ΓΓΟΠΙΦ, ΚΕΘΙ, WoT) και η Επιτροπή Αξιολόγησης παραμένει στη διάθεσή τους προκειμένου να παρακολουθεί την αναπροσαρμογή των πρακτικών και πολιτικών τους και να τις συνεπικουρεί σε αυτή.

4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η διαδικασία της αξιολόγησης περιλαμβάνει τα εξής τρία βήματα:

- **Βήμα 1:** Συγκέντρωση, με τη συνεργασία της επιχείρησης, όλων των στοιχείων που η Επιτροπή Αξιολόγησης θα κρίνει απαραίτητα για την αξιολόγηση της τήρησης των κριτηρίων του Σήματος Ισότητας. Ενδεικτικά: ερωτηματολόγια, στατιστικά στοιχεία καθώς και διαφημίσεις και αγγελίες της εταιρείας κ.λπ..
- **Βήμα 2:** Παρακολούθηση υλοποίησης, ανάλυση δεδομένων, αίτηση για τυχόν πρόσθετα/συμπληρωματικά δεδομένα και παροχή διευκρινήσεων, διενέργεια επιτόπιων ελέγχων εφόσον κριθεί απαραίτητο από την Επιτροπή Αξιολόγησης.
- **Βήμα 3:** Σύνταξη έκθεσης αξιολόγησης από την Επιτροπή, την οποία διαβιβάζει μαζί με θετική ή αρνητική εισήγησή της, στη ΓΓΟΠΙΦ προκειμένου να προχωρήσει ή μη, στην απονομή του Σήματος.

Στη διάρκεια των έξι μηνών της υλοποίησης, οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμορφωθούν με τα κριτήρια του Σήματος, προκειμένου να επιβραβευσθούν με το Σήμα, η αξιολόγηση όμως της επίδοσης των επιχειρήσεων στα κριτήρια του Σήματος γίνεται με βάση στοιχεία του τελευταίου μήνα του Προγράμματος.

Συγκεκριμένα οι επιχειρήσεις θα κληθούν να καταθέσουν τα σχετικά έγγραφα τεκμηρίωσης το αργότερο μέχρι τις 5 Νοεμβρίου 2021.

Προσφέρεται λοιπόν χρονικό διάστημα ικανό στις επιχειρήσεις για να εισάγουν ή να βελτιώσουν ήδη εισηγμένες διαδικασίες και πρακτικές προκειμένου να καλύψουν τα απαιτούμενα κριτήρια ώστε να τους απονεμηθεί το Σήμα Ισότητας SHARE .



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

ΑΠΟΝΟΜΗ ΣΗΜΑΤΟΣ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

Το Σήμα, σε όλες επιχειρήσεις απονεμηθεί, ισχύει μέχρι τις 31 Ιανουαρίου 2024. Τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος, η ΓΓΟΠΙΦ θα τον δημοσιοποιήσει στον ιστότοπό της και στον ιστότοπο του Έργου, όπως επίσης και οι επιχειρήσεις στα δικά τους μέσα προβολής, για σκοπούς δημοσιότητας των επιχειρήσεων αλλά και ενημέρωσης του ευρύτερου κοινού. **Επιπλέον, η ΓΓΟΠΙΦ και οι εταίροι του έργου διατηρούν το δικαίωμα δημοσιοποίησης των επιχειρήσεων που βρέθηκαν να χρησιμοποιούν το σήμα χωρίς να τους έχει απονεμηθεί ή που χρησιμοποιούν το Σήμα πέραν της λήξης ισχύος του, ή στις οποίες αφαιρέθηκε το σήμα λόγω διαπίστωσης ψευδούς Δήλωσης Συμμόρφωσης, ή για οποιοδήποτε άλλο λόγο.**

Η ΓΓΟΠΙΦ παρακολουθεί και αξιολογεί (κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αξιολόγησης) κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και, σε αντίθετη περίπτωση, τους αφαιρεί το Σήμα Ισότητας.

5. ΑΝΑΣΤΟΛΗ

Ο φορέας Σηματοδότησης (ΓΓΟΠΙΦ) μπορεί να αναστείλει την ισχύ του Σήματος, εφόσον κρίνει ότι η επιχείρηση/οργανισμός δεν πληροί πλέον τα κριτήρια, κατόπιν σχετικού τακτικού ή έκτακτου ελέγχου της πορείας προσαρμογής της στις απαιτήσεις του Σήματος Ισότητας.

Επί πλέον, στην περίπτωση που μια επιχείρηση ελεγχθεί και βρεθεί να μη συμμορφώνεται με τους Όρους και τις Προϋποθέσεις Συμμετοχής, ενώ έχει ήδη επιβραβευθεί με το Σήμα, υφίσταται ως κύρωση αφαίρεση του Σήματος (βλ. και παράγραφο Όροι & Προϋποθέσεις Συμμετοχής).

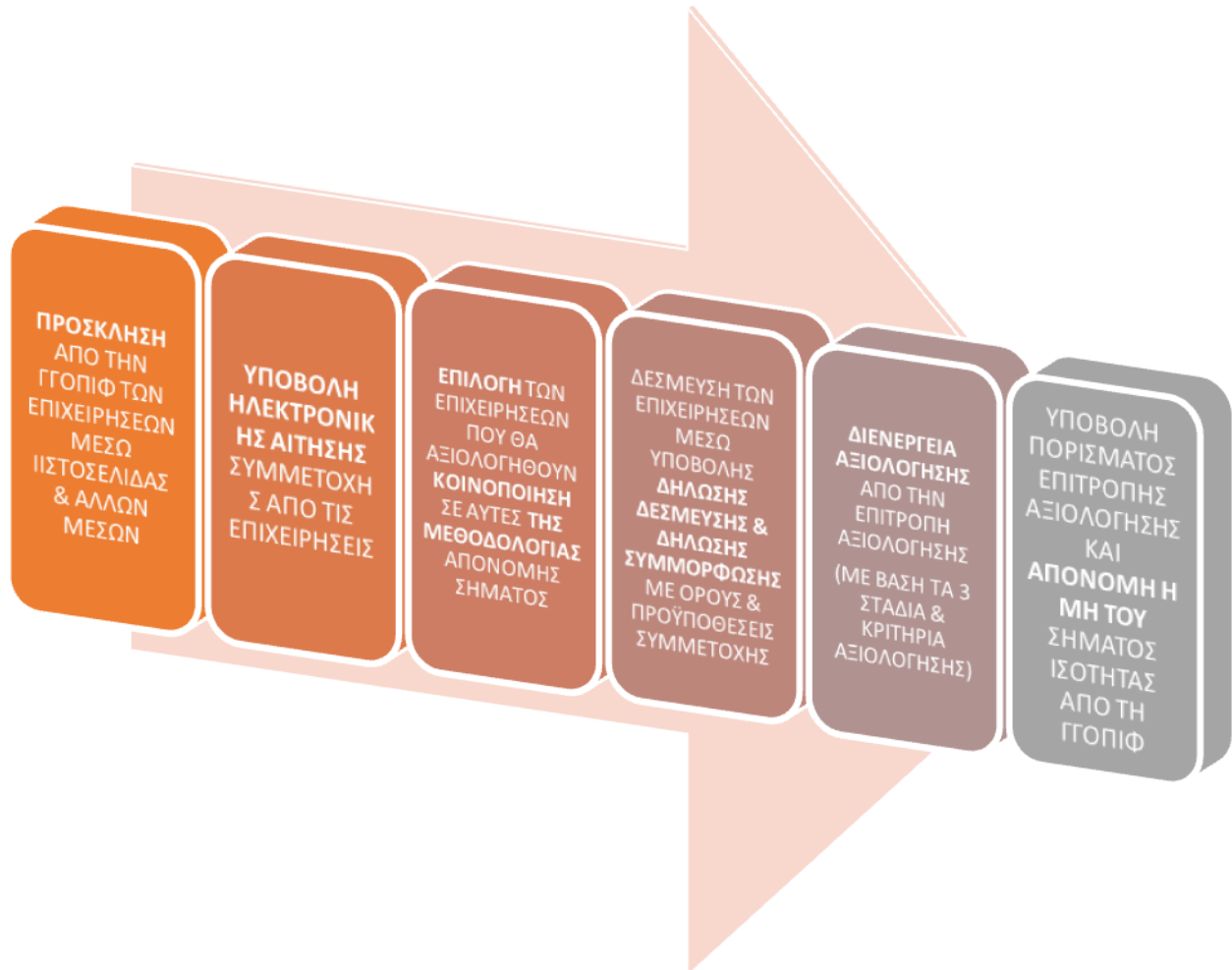


MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"



Σχήμα 1: Η Διαδικασία Απονομής Σήματος

2.3 Κριτήρια Αξιολόγησης

Τα κριτήρια αξιολόγησης ομαδοποιήθηκαν στις παρακάτω τέσσερις Ομάδες (Α, Β, Γ και Δ) οι οποίες διαμορφώθηκαν λαμβάνοντας υπ' όψη καλές πρακτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και τους θεματικούς άξονες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

ΟΜΑΔΑ Α	ΟΜΑΔΑ Β	ΟΜΑΔΑ Γ	ΟΜΑΔΑ Δ
→ <u>ίση μεταχείριση</u> (πρόσληψη, κατάρτιση και προσόντα, αποδοχές, παρενόχληση)	→ <u>ισότητα στη λήψη αποφάσεων</u> (ισόρροπη συμμετοχή ανεξαρτήτως φύλου στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση)	→ <u>συμφιλίωση</u> <u>επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γυναίκες και άντρες</u> (ευελιξία στο ωράριο, παροχές γονικών αδειών και αδειών πατρότητας και άλλες πρακτικές διευκόλυνση της γονεϊκότητας)	→ <u>εταιρική</u> <u>κουλτούρα/ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική</u> (συνεργασίες στην αλυσίδα εφοδιασμού και προμηθειών της εταιρείας, μέθοδοι προβολής & διαφήμισης της εταιρείας)

Ακολουθούν οι τέσσερις ομάδες κριτηρίων αξιολόγησης, **οι δείκτες** με τους οποίους αυτά μετρούνται και **ο τρόπος βαθμολόγησής τους** και τυχόν **ειδικές κατηγορίες εφαρμογής**. Επιπλέον για ορισμένα κριτήρια (που σχετίζονται με δράσεις και επιμορφωτικές ενέργειες) αναφέρεται και το **χρονικό διάστημα**, κατά τη διάρκεια του οποίου πραγματοποιηθείσες ενέργειες της εταιρείας/οργανισμού θα ληφθούν υπόψη και θα προσμετρήσουν θετικά.

ΟΜΑΔΑ Α → ίση μεταχείριση

Βαθμολόγηση έκαστου από τα παρακάτω κριτήρια με το συντελεστή βαρύτητας αυτού.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

A	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
μισθολογικό χάσμα	1. Ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία (ομόλογες θέσεις εργασίας)	προσδιορισμός μισθολογικού χάσματος (Μ.Χ.) ανά ιεραρχικό επίπεδο (Σύμφωνα με τον κανονισμό GDPR, τα μισθολογικά στοιχεία θα είναι ανώνυμα και θα αναφέρουν μόνο φύλο, θέση, αμοιβή)	4	Μ.Χ. <7% μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις* (>50 εργαζόμενοι)	
			4	Μ.Χ. <11% μικρές επιχειρήσεις (<50 εργαζόμενοι)	
	2. Τήρηση στατιστικών δεδομένων μισθοδοσίας ανά φύλο	γίνεται παρακολούθηση των μισθολογικών στατιστικών στοιχείων ανά φύλο;	3		
πρόσληψη και στελέχωση	3. Εφαρμογή Αρχών Ισότητας & Δίκαιης διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού	αγγελίες ουδέτερες ως προς το φύλο, αναρτημένες σε χώρους με πρόσβαση και γυναικών και ανδρών και διαδικασίες πρόσληψης που δεν εισάγουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών	3		



	4. Ισότητα & δίκαιη στελέχωση	το ποσοστό γυναικών που προσλήφθηκαν κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους, στο σύνολο των προσλήψεων, κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70%; *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης	2		1 έτος
δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης	5. ενημέρωση & ευαισθητοποίηση εργαζομένων & στελεχών για τις έμμεσες και άμεσες διακρίσεις	διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης (πχ. σεμινάρια συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακή ζωή, σεμινάρια για τη χρήση μη-σεξιστικής γλώσσας)	1 για κάθε διαφορετικό σεμινάριο		2 έτη



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

	6. ενημέρωση & ευαισθητοποίηση εργαζομένων & στελεχών για τη σεξουαλική παρενόχληση	• διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης • παράσχεται σε κάθε νέο εργαζόμενο/εργαζόμενη ενημερωτικό υλικό για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και για τις επιλογές αντιμετώπισης αυτής; • άλλες δράσεις για την έμπρακτη πρόληψη και αποφυγή περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης (διεξαγωγή διαγνωστικών τεστ κλπ.)	1 για κάθε διαφορετικό σεμινάριο ή δράση		2 έτη
--	---	--	--	--	-------



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

	7. Ουσιαστική υποστήριξη γυναικών έναντι παρενόχλησης/διακρίσεων φύλου στο εργασιακό περιβάλλον	- υπάρχει μια γυναίκα – πρόσωπο αναφοράς στην επιχείρηση για την υποστήριξη των γυναικών εργαζόμενων για ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης; - ή - υπάρχει συνεργασία σε φορέα παροχής ψυχολογικής/νομικής υποστήριξης;	1 για κάθε δράση		
ΑΘΡΟΙΣΜΑ			15		

Ελάχιστη αποδεκτή βαθμολογία ομάδας:

Για τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις= 8

Για τις μικρές επιχειρήσεις= 4

Και για τις 2 κατηγορίες επιχειρήσεων είναι υποχρεωτική η τήρηση του κριτηρίου A2, ανεξαρτήτως αν συμπληρώνουν την απαραίτητη ελάχιστη αποδεκτή βαθμολογία από άλλα κριτήρια.

ΟΜΑΔΑ Β → ισότητα στη λήψη αποφάσεων

Βαθμολόγηση έκαστου από τα παρακάτω κριτήρια με το συντελεστή βαρύτητας αυτού.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

B	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
	1. πρόσβαση στα κέντρα λήψης αποφάσεων	η αναλογία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης προς το σύνολο των εργαζόμενων σε θέσεις ευθύνης κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70%; *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης	2	μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσει ς (>50 εργαζόμενο ι)	
		η αναλογία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης προς το σύνολο των εργαζόμενων σε θέσεις ευθύνης κυμαίνεται μεταξύ 20% και 70% *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης	2	μικρές επιχειρήσει ς (<50 εργαζόμενο ι)	
	2. Τήρηση στατιστικών στοιχείων ανά φύλο	γίνεται παρακολούθηση κατανομής εργαζομένων ανά φύλο και ιεραρχικό επίπεδο	1		
	3. Συμμετοχή γυναικών στην απασχόληση	η αναλογία των γυναικών εργαζομένων προς το σύνολο των εργαζόμενων κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70%; *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης	2		

Β	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
	4. Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες και επιτροπές που συγκροτούνται στην επιχείρηση	η ποσόστωση των γυναικών σε επαγγελματικές/επιστημονικές ομάδες/επιτροπές να κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70% *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης	1		
	ΑΘΡΟΙΣΜΑ		6		

Ελάχιστη αποδεκτή βαθμολογία ομάδας:

Για τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις= 3 βαθμοί

Για τις μικρές επιχειρήσεις= 2 βαθμοί

ΟΜΑΔΑ Γ → συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γυναίκες και άντρες

Βαθμολόγηση έκαστου από τα παρακάτω κριτήρια με το συντελεστή βαρύτητας αυτού.

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
---	----------------	---------	--------------------------	----------------	--------------------------------------



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
συστημική γονική φροντίδας	1. Ενδοεταιρικές δομές φύλαξης	παροχή ενδοεταιρικής φύλαξης	5		
	2. Επίδομα παιδικού σταθμού	παροχή επιδόματος	3		
	3. Κάλυψη κόστους Παιδικών κατασκηνώσεων		1		
	4. Καθιέρωση τουλάχιστον 1 ανοιχτής ημέρας ανά εξάμηνο, που μπορεί ο γονέας (άντρας ή γυναίκα) να φέρει το παιδί στη δουλειά		2		
ενθάρρυνση πατρικής φροντίδας	5. Χορηγεί τουλάχιστον 14+1 ημέρες άδεια πατρότητας σε άνδρες εργαζόμενους με αποδοχές;		2		

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
	6. χορηγεί τουλάχιστον 4 μήνες γονικής άδειας μετ' αποδοχών ή άλλη αποζημίωση (για το μη επιδοτούμενο από τον ΟΑΕΔ διάστημα) σε εργαζόμενους γονείς (άντρες και γυναίκες) με παιδιά ηλικίας έως 8 ετών;		4		
	7. Χορηγεί τουλάχιστον 6+1 ημέρες ετησίως, με αποδοχές, άδεια περίθαλψης ασθενούντων μελών σε πατέρες με παιδιά ηλικίας έως 16 ετών (8+1 εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 14+1 εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο);		3		



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμο γή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
	8. Δίνονται τουλάχιστον 2 μέρες κατ' έτος σε πατέρες με παιδιά έως <u>18</u> ετών για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης (ανεξάρτητα από τη χρήση της ίδιας άδειας από τη μητέρα)		2		
	9. συμβολικές δράσεις ενίσχυσης πατρότητας (πχ. συμβολικό κιτ πατρότητας με ενημερωτικό οδηγό για τα δικαιώματα του πατέρα, κατά τη γέννηση ενός παιδιού άνδρα εργαζόμενου, ή με τις πολιτικές της επιχείρησης για τις άδειες και διευκολύνσεις πατρότητας και γενικότερα συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής)		1		2 έτη

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
ουσιαστική πρόθεση για την υποστήριξη της	10. Γίνεται παρακολούθηση των δοθεισών αδειών γονεϊκότητας κατά φύλο ως προς το σύνολο αυτών που ζητήθηκαν;	καταγράφεται το πλήθος αδειών που δίνονται ως προς το σύνολο αυτών που ζητούνται;	2		
ευελιξία στο ωράριο εργασίας	11. Παρέχεται η δυνατότητα ελαστικού ωραρίου (συμφωνηθέν κάθε αρχή μήνα/εβδομάδας/ανά ορισμένες ημέρες)	παρέχεται η δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου για γονείς παιδιών ως 14 ετών ή φροντιστές εξαρτώμενου μέλους;	2		
	12. Αποφυγή πραγματοποίησης επαγγελματικών συναντήσεων πριν τις 10 το πρωί/ και μετά τις 3.00 το απόγευμα για γονείς με παιδιά ηλικίας έως 8 ετών		1		

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμο γή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
	13. Χορηγούν σε μονογονείς άντρες και γυναίκες εργαζόμενους/ες άδεια με αποδοχές έξι συν μια (6+1) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας 6+3 (9) εργάσιμων ημερών ετησίως.		1		
	14. Δυνατότητα εξ' αποστάσεως εργασίας για λόγους συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής		1		
ΑΘΡΟΙΣΜΑ			30		

Ελάχιστη αποδεκτή βαθμολογία ομάδας:

Για τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις= 9

Για τις μικρές επιχειρήσεις= 4



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

ΟΜΑΔΑ Δ → εταιρική κουλτούρα / ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική

Βαθμολόγηση έκαστου από τα παρακάτω κριτήρια με το συντελεστή βαρύτητας αυτού.

Δ	κριτήριο/δράση	δείκτης	συντελεστής βαρύτητας	εφαρμογή σε	χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου
	1. Επιμόρφωση στελεχών που εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής προσωπικού σε σχέση με α) την ασυνείδητη προκατάληψη ή και β) τις δομημένες συνεντεύξεις και άλλους μηχανισμούς επιλογής, που ελαχιστοποιούν τις με βάση το φύλο στερεοτυπικές αξιολογήσεις	αριθμός σεμιναρίων και χρονικό επιμορφώσεων	1 για κάθε διαφορετικό σεμινάριο		2 έτη
	2. Πρόβλεψη για δωμάτια θηλασμού/ playing corners		3		
	3. Κατά φύλο προσαρμογή των εξοπλισμού, των συνθηκών εργασίας και του ευρύτερου εταιρικού περιβάλλοντος (στην εγκυμοσύνη, εμμηνόρροια κλπ.)	υπάρχει κατά φύλο μέριμνα για εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας; (πχ. στολές εργασίας προσαρμοσμένες στο γυναικείο σώμα)	1		
	4. Προώθηση της ισότητας σε διαφημίσεις/ανακοινώσεις & μέθοδοι προβολής ενάντια στην έμφυλη βία και	έλεγχος σε πρόσφατες διαφημίσεις &	2		2 έτη

	τον σεξισμό	αγγελίες της εταιρείας/φορέα για τη μη-ύπαρξη σεξιστικού λόγου			
εταιρική πολιτική	5. καμπάνιες ευαισθητοποίησης από την επιχείρηση & δημιουργία ειδικού πεδίου στην ιστοσελίδα επιχείρησης με τα πεπραγμένα της σε αυτόν τον τομέα, συμμετοχή σε άλλες ενέργειες προώθησης της ισότητας		1		2 έτη
	6. Συνεργασίες για προμήθειες με κριτήριο την προώθηση της αρχής της ισότητας και της γυναικείας επιχειρηματικότητας (συνεργασίες με συλλόγους γυναικών, ΛΟΑΤΚΙ κλπ.)		1		2 έτη
ΑΘΡΟΙΣΜΑ			9		

Ελάχιστη αποδεκτή βαθμολογία ομάδας:

Για τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις: 4 βαθμοί

Για τις μικρές επιχειρήσεις: 3 βαθμοί



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Το παρόν σύστημα βαθμολόγησης των επιχειρήσεων λειτουργεί αθροιστικά, δηλαδή μια επιχείρηση λαμβάνει τόσο μεγαλύτερη συνολική βαθμολογία, όσο περισσότερες δράσεις συμφιλίωσης της οικογενειακής ζωής και προώθησης της ισότητας των φύλων εντάσσει στη λειτουργία της. Κάθε επιχείρηση πρέπει να συγκεντρώνει την ελάχιστη αποδεκτή βαθμολογία προκειμένου να λάβει τελικά το Σήμα Ισότητας, η οποία προκύπτει ως το άθροισμα της ελάχιστης αποδεκτής βαθμολογίας για κάθε μια από τις τέσσερις Ομάδες.

Η ελάχιστη συνολική αποδεκτή βαθμολογία είναι:

Για τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις= 24 ($8 + 3 + 9 + 4$)

Για τις μικρές επιχειρήσεις= 13 ($4 + 2 + 4 + 3$)

Στο Παράρτημα Π2, παρατίθεται ενδεικτικός **κατάλογος των εγγράφων τεκμηρίωσης** κάθε κριτηρίου, για τον έλεγχο, από την Επιτροπή Αξιολόγησης, της τεκμηρίωσης της βαθμολογίας του, αλλά και την εξασφάλιση της αντικειμενικότητας της διαδικασίας, συνολικά.

3 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ

3.1 Υπόδειγμα Δήλωσης Δέσμευσης Επιχείρησης/Οργανισμού



Work Life Balance
SHARE

ΔΗΛΩΣΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΡΓΟ **SHARE** «ΠΡΩΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ»



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Η εταιρεία/οργανισμός..... :

- βεβαιώνει τη συμμετοχή της στο έργο SHARE
- αιτείται να αξιολογηθεί ως προς τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή & προώθηση της ισότητας των φύλων με το **ΣΗΜΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ**
- δεσμεύεται να αναπτύξει Σχέδιο Ισότητας και να ορίσει Υπεύθυνο Ισότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, δεσμεύεται να αναλάβει το σύνολο των υποχρεώσεων που προκύπτουν από τη Μεθοδολογία Απονομής του Σήματος και να διαθέσει στην αρμόδια Επιτροπή Αξιολόγησης όλα τα απαραίτητα έγγραφα, τεκμήρια, στατιστικά στοιχεία που θα ζητηθούν.

Στοιχεία Επιχείρησης/Οργανισμού:

Επωνυμία επιχείρησης/οργανισμού:	
Νομική μορφή:	
Έδρα επιχείρησης/οργανισμού (πόλη):	
Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας:	
Υπεύθυνος/-η Ισότητας:	
Αριθμός προσωπικού:	

Άτομο επικοινωνίας

Ορίστε άτομο επικοινωνίας (κατά προτίμηση τον Υπεύθυνο/-η Ισότητας):

Όνομα:	
Θέση εργασίας:	
Διεύθυνση:	
Τηλέφωνο:	
E-mail:	



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Συμμόρφωση με τα προβλεπόμενα από τον κανονισμό GDPR

Με την υποβολή της Δήλωσης Δέσμευσης δηλώνω ότι συναινώ στην αποθήκευση και επεξεργασία, από τους εταίρους του έργου SHARE, (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και Οργανισμός για την Επαγγελματική Ενδυνάμωση των Γυναικών (Women On Top) των προσωπικών δεδομένων που περιλαμβάνονται σε αυτήν. Η συγκατάθεσή μου έχει ισχύ για τη διάρκεια υλοποίησης του έργου και στο διάστημα αυτό οι εταίροι του έργου μπορούν να χρησιμοποιούν τα στοιχεία αυτά προκειμένου να με ενημερώνουν για την εξέλιξη αυτού καθώς και για ευκαιρίες συμμετοχής μου στις δράσεις του. Στο διάστημα αυτό, επίσης, διατηρώ το δικαίωμα πρόσβασης στα στοιχεία μου, καθώς και απόσυρσης αυτών, μετά από γραπτό αίτημα στη διεύθυνση info@womenontop.gr.

Έγγραφα που επισυνάπτονται (προαιρετικά):

- ☐ Οργανόγραμμα Επιχείρησης
- ☐ Υλικό παρουσίασης των δράσεων που η επιχείρηση έχει υλοποιήσει κατά των έμφυλων διακρίσεων/υπέρ της ουσιαστικής ισότητας/υπέρ του diversity / Σχέδιο Ισότητας (αν υπάρχει)
- ☐ Άλλα υποστηρικτικά έγγραφα (διευκρινίστε):

.....

Ημερομηνία Υποβολής Δήλωσης:

Υπογραφή αιτούντος/ούσας:



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Δικαίωμα συμμετοχής έχουν επιχειρήσεις/οργανισμοί στις οποίες δεν έχει επιβληθεί πρόστιμο ή άλλη κύρωση από το ΣΕΠΕ για παράβαση της νομοθεσίας περί εργατικού δικαίου που αφορούν 1) φύλο, 2) οικογενειακή κατάσταση και 3) γονεϊκότητα, ούτε διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη, ούτε καταδικαστική απόφαση δικαστηρίου, για παραβάσεις που διαπράχθηκαν κατά τα τελευταία 3 χρόνια (2018-2020).

3.2 Υπόδειγμα Δήλωσης Συμμόρφωσης Επιχείρησης/Οργανισμού με τους Όρους και τις Προϋποθέσεις Συμμετοχής



ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ & ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Με την παρούσα Δήλωση η εταιρεία/οργανισμός.....

- **βεβαιώνει** πως η εγγύηση της ισότητας των φύλων και η καταπολέμηση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων που αφορούν το φύλο **αποτελούν βασικό του/της μέλημα** κι εξασφαλίζει ίσους όρους και ευκαιρίες για τους εργαζόμενους του/της, άνδρες και γυναίκες, σε όλες τις θέσεις και σε όλα τα επίπεδα δραστηριότητάς της/του (πχ. εσωτερικές επιτροπές, ομάδες εργασίας), σε συμφωνία



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

με τις αρχές που ορίζει το Σύνταγμα περί ίσων δικαιωμάτων και συγκεκριμένα:

- το άρθρο 4 παράγραφος 2 περί ίσων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ Ελλήνων και Ελληνίδων
- το άρθρο 116 παράγραφος 2 που θεσμοθετεί την άρση των διακρίσεων λόγω φύλου και την ανάληψη θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών-γυναικών
- δεσμεύεται να ενσωματώσει τις αρχές της ισότητας στο σύνολο της δράσης της/του, στις καθημερινές συναλλαγές με πελάτες, προμηθευτές/τριες, και συνεργάτες/ιδες της/του, να στηρίζει έμπρακτα τις αρχές της ισότιμης μεταχείρισης όσον αφορά την πρόσληψη, τις συνθήκες εργασίας, την προαγωγή, την αμοιβή, την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, την απόλυση, και να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων

Σε συνέχεια των παραπάνω, δηλώνει ότι:

- **συμμορφώνεται με τους Όρους και τις Προϋποθέσεις Συμμετοχής** στο έργο SHARE «ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ» όπως περιγράφονται στη Μεθοδολογία Απονομής Σήματος Ισότητας
- **έχει λάβει γνώση και αποδέχεται** το δικαίωμα της αρμόδιας Επιτροπής Αξιολόγησης να προβεί στον έλεγχο αλήθειας και εγκυρότητας των παραπάνω ανά πάσα στιγμή και για χρονικό διάστημα δυο (2) χρόνων από την παρούσα Δήλωση
- **συναινεί στη δημοσιοποίηση** των στοιχείων της και **αποδέχεται τις προβλεπόμενες κυρώσεις**, όπως αυτές περιγράφονται στη Μεθοδολογία Απονομής Σήματος Ισότητας, στην περίπτωση που ελεγχθεί και βρεθεί πως έχει δηλώσει ψευδή στοιχεία.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"



Ημερομηνία Υποβολής Δήλωσης:

Υπογραφή αιτούντος/ούσας:

3.3 Υπόδειγμα Σχεδίου Ισότητας

Το παρόν Υπόδειγμα Σχεδίου Ισότητας οργανώνεται σε **τέσσερις θεματικές ενότητες**. Οι τρεις τελευταίες ενότητες ταυτίζονται με τις αντίστοιχες ομάδες Β, Γ και Δ των κριτηρίων αξιολόγησης, ενώ η πρώτη αφιερώνεται εξ' ολοκλήρου στην ενημέρωση κι ευαισθητοποίηση εργαζομένων και ηγεσίας για την ισότητα και την δικαιότερη κατανομή της φροντίδας μέσα στην οικογένεια, καθώς το έλλειμα ενημέρωσης κρίνεται σημαντική τροχοπέδη για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας και συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής στην Ελλάδα. Οι ενότητες αυτές καθώς και οι επιμέρους στόχοι τους παρουσιάζονται παρακάτω:



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

<u>Ευαισθητοποίηση & ενημέρωση ηγεσίας και εργαζομένων για την ισότητα των φύλων</u>	<u>Ισότητα στη λήψη αποφάσεων</u>	<u>Συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γυναίκες και άντρες</u>	<u>Εταιρική κουλτούρα/ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική</u>
ΣΤΟΧΟΙ			
→ σταδιακή εξάλειψη μισθολογικού χάσματος → ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας για την ισότητα των φύλων, τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής και για τις άμεσες/έμμεσες διακρίσεις φύλου και την πολλαπλή διάκριση → εκπαίδευση στελεχών ανθρώπινου δυναμικού για εξασφάλιση δίκαιης διαδικασίας πρόσληψης → ευαισθητοποίηση κι εκπαίδευση ηγεσίας & εργαζομένων για τη σεξουαλική παρενόχληση	→ εξισορρόπηση συμμετοχής γυναικών – ανδρών εργαζομένων στην ιεραρχία → εξισορρόπηση συμμετοχής γυναικών – ανδρών σε επαγγελματικές /επιστημονικές ομάδες	→ εργασιακό περιβάλλον & συνθήκες εργασίας που εξασφαλίζουν την υποστήριξη της γονεϊκότητας → ενθάρρυνση ισοκατανομής της φροντίδας παιδιών / εξαρτώμενων μελών (προώθηση της άδειας πατρότητας)	→ εξάλειψη των διακρίσεων στις αγγελίες & διαφημίσεις της εταιρείας → εξάλειψη των διακρίσεων στις διατυπώσεις της εταιρείας/οργανισμού (ενδοεταιρικά, ή στις συνδιαλλαγές της με συνεργάτες/προμηθευτές/ πελάτες)

Υπογραμμίζεται ότι το παρόν Υπόδειγμα **είναι ενδεικτικό** και οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις ενθαρρύνονται να εξειδικεύσουν τους στόχους και τις στρατηγικές τους, όπως επίσης και το χρονοπρογραμματισμό και τα επιμέρους κατώφλια στους δείκτες τους, ανάλογα με τις διαγνωσμένες ανάγκες τους, το πλήθος των εργαζομένων τους και την οργανωτική δομή τους. Ο διαγνωστικός έλεγχος της κατάστασης μιας επιχείρησης/οργανισμού αποτελεί το πρώτο απαραίτητο στάδιο της κατάρτισης ενός Σχεδίου Ισότητας και προτείνεται να διενεργηθεί με τη μέγιστη δυνατή εμπλοκή των υπαλλήλων/εργαζομένων, μέσω συμπλήρωσης ερωτηματολογίων ή/και προσωπικών ανώνυμων συνεντεύξεων.

Σημειώνεται, τέλος, ότι υπεύθυνος για την εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας λογίζεται ο Υπεύθυνος Ισότητας, κάθε επιχείρησης/οργανισμού. Σε περιπτώσεις που είναι εφικτό (π.χ. μεγαλύτερες εταιρείες, ή εταιρείες πιο έμπειρες στην εφαρμογή πολιτικών ισότητας), είναι θεμιτή και περαιτέρω εξειδίκευση και ορισμός διαφορετικού υπεύθυνου ανά στόχο ή και στρατηγική.

.....



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΧΕΔΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

1. Ευαισθητοποίηση & ενημέρωση για την ισότητα των φύλων

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
1. Σταδιακή εξάλειψη μισθολογικού χάσματος	Τακτική συλλογή μισθολογικών δεδομένων και στατιστικών αναφορές σχετικά με τη δημογραφική σύνθεση των εργαζομένων κατά φύλο και θέση	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός αναφορών που πραγματοποιήθηκαν	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1
2. Ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας για την ισότητα των φύλων, τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής και για τις άμεσες/έμμεσες διακρίσεις φύλου και την πολλαπλή διάκριση (συνύπαρξη)	Διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης (πχ. σεμινάρια συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής		Αριθμός σεμιναρίων/ομιλιών/παρουσιάσεων	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY





Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
φυλετικών ή εθνοτικών διακρίσεων, με άλλες διακρίσεις, σχετικές με ταυτότητες φύλου/αναπηρία & χρόνιες παθήσεις κλπ.)	ζωή, σεμινάρια για τη χρήση μη-σεξιστικής γλώσσας, κλπ.)		Πλήθος συμμετεχόντων	Μη αποδεκτό: <7 Αποδεκτό: 7-10 Ικανοποιητικό: >10
	Διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης ως προς την πολλαπλή διάκριση		Αριθμός σεμιναρίων/ομιλιών/παρουσιάσεων Πλήθος συμμετεχόντων	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1 Μη αποδεκτό: <7 Αποδεκτό: 7-10 Ικανοποιητικό: >10

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
3. Εκπαίδευση στελεχών ανθρώπινου δυναμικού (ή στελεχών που εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής προσωπικού) για εξασφάλιση δίκαιης διαδικασίας πρόσληψης	Διοργάνωση σεμιναρίων για α) την ασυνείδητη προκατάληψη ή και β) τις δομημένες συνεντεύξεις και άλλους μηχανισμούς επιλογής, που ελαχιστοποιούν τις με βάση το φύλο στερεοτυπικές αξιολογήσεις	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός σεμιναρίων/ομιλιών/παρουσιάσεων Πλήθος συμμετεχόντων	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1 Μη αποδεκτό: <7 Αποδεκτό: 7-10 Ικανοποιητικό: >10



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
4. Ευαισθητοποίηση κι εκπαίδευση ηγεσίας & εργαζομένων για τη σεξουαλική παρενόχληση	Διοργάνωση σεμιναρίων ευαισθητοποίησης & ενημέρωσης	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός σεμιναρίων/ομιλιών/παρουσιάσεων Πλήθος συμμετεχόντων	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1 Μη αποδεκτό: <7 Αποδεκτό: 7-10 Ικανοποιητικό: >10



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
	Παροχή σε κάθε νέο εργαζόμενο/εργαζόμενη ενημερωτικού υλικού για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και για τις επιλογές αντιμετώπισης αυτής	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός ωφελούμενων	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1

2. Ισότητα στη λήψη αποφάσεων

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
1. Εξισορρόπηση συμμετοχής γυναικών – ανδρών εργαζομένων στην ιεραρχία	Τακτική συλλογή δεδομένων και στατιστικών αναφορές σχετικά με τη δημογραφική σύνθεση των	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός αναφορών που πραγματοποιήθηκαν	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
	εργαζομένων κατά φύλο, ανά θέση ευθύνης		Αριθμός γυναικών εργαζομένων σε θέσεις ηγεσίας	 Μη αποδεκτό: <50% του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού Αποδεκτό: = 50% Ικανοποιητικό: >50%
2. Εξισορρόπηση συμμετοχής σε επαγγελματικές /επιστημονικές ομάδες	Προώθηση των επιτευγμάτων των εργαζομένων γυναικών (στον ιστότοπο/μέσα κοινωνικής δικτύωσης εταιρείας/οργανισμού, μέσω ενημερωτικού δελτίου)	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός δημοσιεύσεων/αναφορών	Μη αποδεκτό: <3 Αποδεκτό: =3 - 5 Ικανοποιητικό: >6
	Διοργάνωση σεμιναρίων υπαλλήλων για τη	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021		Μη αποδεκτό: 0

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
	βελτίωση των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους		Πλήθος σεμιναρίων που διοργανώθηκαν Αριθμός Ωφελούμενων Ποσοστό γυναικών συμμετεχουσών	Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1 Μη αποδεκτό: <2 Αποδεκτό: 3-5 Ικανοποιητικό: >5 Μη αποδεκτό: <35% Αποδεκτό: 40-60% Ικανοποιητικό: >45%
	Εισαγωγή μηχανισμών για τη διευκόλυνση			Μη αποδεκτό:

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
	της περαιτέρω εκπαίδευσης/κατάρτισης και έρευνας των εργαζομένων (π.χ. αδειοδότηση, άδεια άνευ αποδοχών, υποτροφία στο εξωτερικό)		Αριθμός νεο-εισαχθέντων μηχανισμών υποστήριξης περαιτέρω κατάρτισης εργαζομένων Αριθμός Ωφελοούμενων	κανένας μηχανισμός Αποδεκτό: μόνο για τις γυναίκες Ικανοποιητικό: και για τα δυο φύλα Μη αποδεκτό: <3 Αποδεκτό: 3-5 Ικανοποιητικό: >5

3. Συμφιλίωση Οικογενειακής – Επαγγελματικής ζωής

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
--------	------------	----------------------	---------	------



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
1. Εργασιακό περιβάλλον & συνθήκες εργασίας που εξασφαλίζουν την υποστήριξη της γονεϊκότητας	Καθιέρωση τουλάχιστον 1 ανοιχτής ημέρας ανά εξάμηνο, που μπορεί ο γονέας (άντρας ή γυναίκα) να φέρει το παιδί στη δουλειά	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός θεσπισμένων ημερών (1 ^ο βήμα) Πλήθος εργαζομένων που ωφελήθηκαν (2 ^ο βήμα)	Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1-2 Ικανοποιητικό: >2 Μη αποδεκτό: 2 Αποδεκτό: 2-4 Ικανοποιητικό: >4
	Κάλυψη των αναγκών γονέων/γυναικών με μικρά παιδιά (π.χ. διάθεση δωματίων θηλασμού, παιδικού	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Παροχή υποδομών φροντίδας (1 ^ο βήμα)	Μη αποδεκτό: καμία υποδομή Αποδεκτό: στοιχειώδης υποδομή Ικανοποιητικό: υποδομές για το

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
	σταθμού, παιδικής γωνίας)			θηλασμό (δωμάτιο θηλασμού με ψυγείο, κλπ), για παιδικό σταθμό, παιδική γωνιά Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1-2 Ικανοποιητικό: >2
	Δυνατότητα εργασίας με ευέλικτο ωραρίου	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Καθιέρωση δυνατότητας ευέλικτου ωραρίου	Μη αποδεκτό: δεν προβλέφθηκε Αποδεκτό: προβλέφθηκε μόνο για τις γυναίκες Ικανοποιητικό: προβλέφθηκε και για



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
			Αριθμός Ωφελούμενων/Δυνητικών δικαιούχων	τα δυο φύλα Μη αποδεκτό: 4 Αποδεκτό: 2-4 Ικανοποιητικό: >4
			Αριθμός ατόμων που τελικά ωφελήθηκαν	Μη αποδεκτό: <2 Αποδεκτό: 2-3 Ικανοποιητικό: >3
	Παροχή δυνατότητας τηλε-εργασίας	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021		Μη αποδεκτό: δεν προβλέφθηκε Αποδεκτό:



Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
			Θέσπιση τηλε-εργασίας	προβλέφθηκε μόνο για τις γυναίκες
				Ικανοποιητικό: προβλέφθηκε και για τα δυο φύλα
				Μη αποδεκτό: 4
			Αριθμός Ωφελούμενων/Δυνητικών δικαιούχων	Αποδεκτό: 2-4
				Ικανοποιητικό: >4
				Μη αποδεκτό: 0
				Αποδεκτό: 2-3
			Αριθμός ατόμων που τελικά ωφελήθηκαν	Ικανοποιητικό: >3

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
2. Ενθάρρυνση ισοκατανομής της φροντίδας παιδιών / εξαρτώμενων μελών μέσα στην οικογένεια (προώθηση χορήγησης και λήψης άδειών πατρότητας)	Κατάρτιση και διαρκής ενημέρωση καταστάσεων αιτημάτων και χορηγήσεων αδειών	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αιτήματα λήψης άδειας πατρότητας/γονικών αδειών από τους πατέρες Αριθμός ατόμων που τελικά ωφελήθηκαν	Μη αποδεκτό: <2 Αποδεκτό: 2-3 Ικανοποιητικό: >3 Μη αποδεκτό: <2 Αποδεκτό: 2-3 Ικανοποιητικό: >3

4. Εταιρική κουλτούρα/ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
1. Εξάλειψη των διακρίσεων στις αγγελίες & διαφημίσεις της εταιρείας	Ανάλυση γλώσσας αγγελιών, διαφημίσεων	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός εγγράφων που ελέγχθηκαν	Μη αποδεκτό: <15 Αποδεκτό: 15-20

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
	και άλλων δράσεων προώθησης κι επικοινωνίας της εταιρείας και εντοπισμός ασυμφωνιών με την ενδεικνυόμενη χρήση του γλώσσας		Επίσημη παρουσίαση γραπτής αναφοράς	Ικανοποιητικό: >25 Μη αποδεκτό: 0 Αποδεκτό: 1 Ικανοποιητικό: >1
2. Εξάλειψη σεξιστικού λόγου και διακρίσεων στις διατυπώσεις της εταιρεία/οργανισμού (δημόσια/ενδοεταιρικά, με συνεργάτες, προμηθευτές, πελάτες)	Ανάλυση γλώσσας εγγράφων και επίσημης επικοινωνίας εταιρείας και εντοπισμός ασυμφωνιών με την ενδεικνυόμενη χρήση του	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Αριθμός επίσημων εταιρικών εγγράφων που αναθεωρήθηκαν σύμφωνα με τη θεμιτή χρήση της γλώσσας	Μη αποδεκτό: <5 Αποδεκτό: 5-15 Ικανοποιητικό: >15



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Στόχος	Στρατηγική	Χρονοπρογραμματισμός	Δείκτης	Όρια
	γλώσσας			
	Ανάπτυξη και εφαρμογή μοντέλων επικοινωνιακής πολιτικής, ευαίσθητων στο φύλο	Ιούνιος 2021 – Νοέμβριος 2021	Πλήθος μοντέλων επικοινωνιακής πολιτικής που αναπτύχθηκαν	Μη αποδεκτό: κανένα μοντέλο Αποδεκτό: μελέτη εγχειριδίων χρήσης μη σεξιστικού λόγου άλλων φορέων & συμμόρφωση με αυτά Ικανοποιητικό: ανάπτυξη & εφαρμογή ενδοεταιρικού επικοινωνιακού μοντέλου



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

Π2 Κατάλογος Εγγράφων Τεκμηρίωσης

A	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης (ενδοεταιρικό/ επίσημο κρατικό έγγραφο)
μισθολογικό χάσμα	1. Ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία (ομόλογες θέσεις εργασίας)	προσδιορισμός μισθολογικού χάσματος (Μ.Χ.) ανά ιεραρχικό επίπεδο (Σύμφωνα με τον κανονισμό GDPR, τα μισθολογικά στοιχεία θα είναι ανώνυμα και θα αναφέρουν μόνο φύλο, θέση, αμοιβή)	Μ.Χ. <5% μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις (>50 εργαζόμενοι) Μ.Χ. <11 % μικρές επιχειρήσεις (<50 εργαζόμενοι)	οργανόγραμμα εταιρείας, μισθοδοσία προσωπικού: σύγκριση μισθών σε συνδυασμό με bonus, έξοδα κίνησης, άλλες παροχές
	2. Τήρηση στατιστικών δεδομένων μισθοδοσίας ανά φύλο	γίνεται παρακολούθηση των μισθολογικών στατιστικών στοιχείων ανά φύλο;		στατιστική επεξεργασία μισθοδοσίας προσωπικού
πρόσληψη και στελέχωση	3. Εφαρμογή Αρχών Ισότητας & Δίκαιης διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού	- αγγελίες ουδέτερες ως προς το φύλο, αναρτημένες σε χώρους με πρόσβαση και γυναικών και ανδρών - κατάλληλες διαδικασίες πρόσληψης καθώς και στελέχη Human Resources, ευαισθητοποιημένα ως προς την ασυνείδητη προκατάληψη & εκπαιδευμένα να ελαχιστοποιούν τις με βάση το φύλο στερεοτυπικές αξιολογήσεις		αγγελίες στην ιστοσελίδα της εταιρείας και σε δίκτυα ανεύρεσης εργασίας (Χρυσή Ευκαιρία, Καριέρα κλπ.)

	4. Ισότητα & δίκαιη στελέχωση	το ποσοστό γυναικών που προσλήφθηκαν κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους, στο σύνολο των προσλήψεων, κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70%; *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης		- Ετήσιος Πίνακας Προσωπικού - Έντυπα Προσλήψεων - Αναγγελία Πρόσληψης (στο ΕΡΓΑΝΗ)
δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης	5. Ενημέρωση & ευαισθητοποίηση εργαζομένων & στελεχών για τις έμμεσες και άμεσες διακρίσεις	διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης (πχ. σεμινάρια συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής, σεμινάρια για τη χρήση μη-σεξιστικής γλώσσας)		Πίνακας συμμετεχόντων στα σεμινάρια –πιστοποιητικό παρακολούθησης σεμιναρίου από εταιρεία κατάρτισης ή από υπάλληλο, πιστοποιημένο για επιμορφώσεις
	6. ενημέρωση & ευαισθητοποίηση εργαζομένων & στελεχών για τη σεξουαλική παρενόχληση (πχ. σεμινάρια)	- διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης - παράσχεται σε κάθε νέο εργαζόμενο/εργαζόμενη ενημερωτικό υλικό για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και για τις επιλογές αντιμετώπισης αυτής; - άλλες δράσεις για την έμπρακτη πρόληψη και αποφυγή περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης (διεξαγωγή διαγνωστικών τεστ κλπ.)		Πίνακας συμμετεχόντων στα σεμινάρια – πιστοποιητικό παρακολούθησης σεμιναρίου από εταιρεία κατάρτισης ή από υπάλληλο, πιστοποιημένο για επιμορφώσεις – ενημερωτικό υλικό

	7. ουσιαστική υποστήριξη γυναικών έναντι παρενόχλησης/διακρίσεων φύλου στο εργασιακό περιβάλλον	• υπάρχει μια γυναίκα – πρόσωπο αναφοράς στην επιχείρηση για την υποστήριξη των γυναικών εργαζόμενων για ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης; - ή • υπάρχει συνεργασία με φορέα παροχής ψυχολογικής/νομικής υποστήριξης;		• Δήλωση εταιρείας περί ύπαρξης προσώπου υποστήριξης • Σύμβαση με επαγγελματία/εταιρεία/οργανισμό παροχής ψυχολογικής/νομικής υποστήριξης
--	---	--	--	--

B	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης (ενδοεταιρικό/ επίσημο κρατικό έγγραφο)
	1. πρόσβαση στα κέντρα λήψης αποφάσεων	η αναλογία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης προς το σύνολο των εργαζόμενων σε θέσεις ευθύνης κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70%; *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης	μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις (50 εργαζόμενο ι)	κατάσταση προσωπικού ανά φύλου ανά τμήμα & διεύθυνση
		η αναλογία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης προς το σύνολο των εργαζόμενων σε θέσεις ευθύνης κυμαίνεται μεταξύ 20% και 70% *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης	μικρές επιχειρήσεις (<50 εργαζόμενο ι)	κατάσταση προσωπικού ανά φύλου ανά τμήμα & διεύθυνση
	2. Τήρηση στατιστικών στοιχείων ανά φύλο	γίνεται παρακολούθηση κατανομής εργαζομένων ανά φύλο και ιεραρχικό επίπεδο		κατάσταση προσωπικού ανά φύλο ανά τμήμα & διεύθυνση
	3. Συμμετοχή γυναικών στην απασχόληση	η αναλογία των γυναικών εργαζομένων προς το σύνολο των εργαζόμενων κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70%; *δυνατότητα αιτιολογημένης		κατάσταση προσωπικού ανά φύλου ανά τμήμα & διεύθυνση

B	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης (ενδοεταιρικό/ επίσημο κρατικό έγγραφο)
		παρέκκλισης		
	4. Ισορροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες ή επιτροπές που συγκροτούνται στην επιχείρηση	η ποσόστωση των γυναικών σε επαγγελματικές/επιστημονικές ομάδες να κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70% *δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης		- Αποφάσεις σύνθεσης ομάδας ή επιτροπής - για τις Δημόσιες Συμβάσεις: Απόφαση συγκρότησης επιτροπής αναρτημένη στο ΔΙΑΥΓΕΙΑ

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης (ενδοεταιρικό/ επίσημο κρατικό έγγραφο)
υποστήριξη γονικής φροντίδας	1. Ενδοεταιρικές δομές φύλαξης	παροχή ενδοεταιρικής φύλαξης		Άδεια λειτουργίας παιδικού σταθμού
	2. Επίδομα παιδικού σταθμού	παροχή επιδόματος		Αποδεικτικό μισθοδοσίας/αποδεικτικό κατάθεσης επιδόματος
	3. Κάλυψη κόστους Παιδικών κατασκηνώσεων			Σύμφωνο Συνεργασίας μεταξύ παιδικού σταθμού/κατασκηνώσης για προνομιακή τιμή
	4. Καθιέρωση τουλάχιστον 1 ανοιχτής ημέρας ανά εξάμηνο, που μπορεί ο γονέας (άντρας ή γυναίκα) να φέρει το παιδί στη δουλειά			Δήλωση πολιτικής της εταιρείας, κατάλογος με εργαζόμενους που αξιοποίησαν την ανοιχτή μέρα

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης (ενδοεταιρικό/ επίσημο κρατικό έγγραφο)
ενθάρρυνση πατρικής φροντίδας	5. Προσφέρει τουλάχιστον 10 ημέρες άδεια πατρότητας σε άνδρες εργαζόμενους;			Κατάσταση ανδρών εργαζομένων που έλαβαν 10ήμερη άδεια πατρότητας, ως προς το σύνολο αυτών που ζητήθηκαν
	6. Προσφέρει τουλάχιστον 1 μήνα γονικής άδειας μετ' αποδοχών σε εργαζόμενους γονείς (άντρες και γυναίκες) με παιδιά ηλικίας έως 8 ετών, ανεξαρτήτως αν έχει κάνει χρήση της γονικής άδειας η/ο σύζυγος;			Αίτηση Χορήγησης Γονικής Άδειας, ενδοεταιρική πλατφόρμα/έγγραφο καταχώρισης αδειών, κατάσταση μηνιαίων γονικών αδειών που δόθηκαν, ως προς το σύνολο αυτών που ζητήθηκαν
	7. Προσφέρει τουλάχιστον 6+1 ημέρες ετησίως άδεια περίθαλψης ασθενούντων μελών σε πατέρες με παιδιά ηλικίας έως 16 ετών;			Αίτηση Χορήγησης Γονικής Άδειας περίθαλψης, ενδοεταιρική πλατφόρμα/έγγραφο καταχώρισης αδειών, κατάσταση γονικών αδειών περίθαλψης που δόθηκαν, ως προς το σύνολο αυτών που ζητήθηκαν

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης (ενδοεταιρικό/ επίσημο κρατικό έγγραφο)
	8. Δίνονται τουλάχιστον 2 επιπλέον μέρες κατ' έτος σε πατέρες με παιδιά έως 16 ετών για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης (ανεξάρτητα από τη χρήση της ίδιας άδειας από τη μητέρα)			Αίτηση Χορήγησης Γονικής Άδειας, ενδοεταιρική πλατφόρμα/έγγραφο καταχώρισης αδειών, κατάσταση αδειών για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης που δόθηκαν, ως προς το σύνολο αυτών που ζητήθηκαν
	9. Συμβολικές δράσεις ενίσχυσης πατρότητας (πχ. συμβολικό κιτ πατρότητας με ενημερωτικό οδηγό για τα δικαιώματα του πατέρα, κατά τη γέννηση ενός παιδιού άνδρα εργαζόμενου)			Δήλωση Πολιτικής της Εταιρείας, ενημερωτικός οδηγός με αναφορά στην ημερομηνία έκδοσής του
ουσιαστική πρόθεση για	10. Γίνεται παρακολούθηση των δοθισών αδειών γονεϊκότητας ως προς το σύνολο αυτών που ζητήθηκαν;	καταγράφεται το πλήθος αδειών που δίνονται ως προς το σύνολο αυτών που ζητούνται;		Ενδοεταιρική πλατφόρμα καταχωρίσεων αιτημάτων αδειών, αν υπάρχει ή αντίστοιχο αρχείο
ευελιξία στο ωράριο	11. Παρέχεται η δυνατότητα ελαστικού ωραρίου (συμφωνηθέν κάθε αρχή μήνα/εβδομάδας/ανά ορισμένες ημέρες)	παρέχεται η δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου για γονείς παιδιών ως 8 ετών ή φροντιστές εξαρτώμενου μέλους; (Οδηγία 1158/19)		Δήλωση πολιτικής της εταιρείας, κατάσταση εργαζομένων στους οποίους παρασχέθηκε/οι οποίοι ωφελήθηκαν

Γ	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης (ενδοεταιρικό/ επίσημο κρατικό έγγραφο)
	12. Αποφυγή πραγματοποίησης επαγγελματικών συναντήσεων πριν τις 10 το πρωί/ και μετά τις 3.00 το απόγευμα για γονείς με παιδιά ηλικίας έως 8 ετών			Δήλωση πολιτικής της εταιρείας, κατάσταση εργαζομένων στους οποίους παρασχέθηκε/οι οποίοι ωφελήθηκαν
	13. Χορηγούν σε μονογονείς άντρες και γυναίκες εργαζόμενους/ες άδεια με αποδοχές έξι συν μια (6+1) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις			Αίτηση Χορήγησης Γονικής Άδειας μονογονέα, ενδοεταιρική πλατφόρμα/έγγραφο καταχώρισης αδειών, κατάσταση γονικών αδειών μονογονέα που δόθηκαν, ως προς το σύνολο αυτών που ζητήθηκαν
	14. Δυνατότητα εξ' αποστάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή των γονέων με παιδιά έως 8 ετών, ή με παιδιά ΑΜΕΑ, με κατ' οίκον νοσηλεία			Δήλωση πολιτικής της εταιρείας, κατάσταση εργαζομένων στους οποίους παρασχέθηκε/οι οποίοι ωφελήθηκαν

Δ	κριτήριο/δράση	δείκτης	εφαρμογή σε	έγγραφο τεκμηρίωσης
βιωσιμότητα	1. Επιμορφώσεις προσωπικού στελεχών & υπαλλήλων (οριζόντια & κάθετη δομή) σε θέματα ισότητας	αριθμός σεμιναρίων και χρονικό επιμορφώσεων		πιστοποιητικό παρακολούθησης σεμιναρίου από εταιρεία κατάρτισης ή από υπάλληλο, πιστοποιημένο



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"

				για επιμορφώσεις
	2. Επιμόρφωση στελεχών που εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής προσωπικού σε σχέση με α) την ασυνείδητη προκατάληψη ή και β) τις δομημένες συνεντεύξεις και άλλους μηχανισμούς επιλογής, που ελαχιστοποιούν τις με βάση το φύλο στερεοτυπικές αξιολογήσεις	αριθμός σεμιναρίων και χρονικό επιμορφώσεων		Πίνακας συμμετεχόντων στα σεμινάρια – πιστοποιητικό παρακολούθησης σεμιναρίου από εταιρεία κατάρτισης ή από υπάλληλο, πιστοποιημένο για επιμορφώσεις
	3. Πρόβλεψη για δωμάτια θηλασμού/ playing corners			Γραπτή Αναφορά Επιθεώρησης χώρων
	4. Κατά φύλο προσαρμογή των εξοπλισμού, των συνθηκών εργασίας και του ευρύτερου εταιρικού περιβάλλοντος (στην εγκυμοσύνη, εμμηνόρροια)	υπάρχει κατά φύλο μέριμνα για εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας; (πχ. στολές εργασίας προσαρμοσμένες στο γυναικείο σώμα)		Δήλωση πολιτικής της εταιρείας
	5. Προώθηση της ισότητας σε διαφημίσεις/ανακοινώσεις & μέθοδοι προβολής ενάντια στην έμφυλη βία και τον σεξισμό	έλεγχος σε πρόσφατες διαφημίσεις & αγγελίες της εταιρείας/φορέα για τη μη-ύπαρξη σεξιστικού λόγου		ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης εταιρείας, διαφημιστικά σποτ και καταχωρίσεις, εταιρική κοινωνική ευθύνη
εταιρική πολιτική	6. καμπάνιες ευαισθητοποίησης από την επιχείρηση & δημιουργία ειδικού πεδίου στην ιστοσελίδα επιχείρησης με τα πεπραγμένα της σε αυτόν τον τομέα, συμμετοχή σε άλλες ενέργειες προώθησης της ισότητας			ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης εταιρείας, διαφημιστικά σποτ και καταχωρίσεις, εταιρική κοινωνική ευθύνη

	7. Συνεργασίες για προμήθειες με κριτήριο την προώθηση της αρχής της ισότητας και της γυναικείας επιχειρηματικότητας (συνεργασίες με συλλόγους γυναικών, ΛΟΑΤΚΙ κλπ.)			λίστα προμηθευτών, Δηλώσεις Πολιτικής των συνεργαζόμενων εταιρειών
--	---	--	--	--



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
GENERAL SECRETARIAT
FOR FAMILY POLICY AND
GENDER EQUALITY



This Project is co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Program (2014-2020)

"The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains"