



Παραδοτέο 2.2.: Εντοπισμός Καλών Πρακτικών και Διαδικασιών Deliverable 2.2.: Identification of Good Practices and Procedures

Πακέτο Εργασίας 2: **Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών, Διαβούλευση και Ανάπτυξη Μεθοδολογίας και Κριτηρίων Πιστοποίησης**
Work Package 2: **Good practice exchange, consultation and development of methodology for labeling criteria**

Έργο: «SHARE: Προώθηση της εξισορρόπησης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών»

Project: “SHARE: Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women”

Συντάκτριες: Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου

Αθήνα, Ιούλιος 2020



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το περιεχόμενο αυτού του κειμένου απηχεί τις απόψεις των συντακτών/τριών και αποτελεί αποκλειστικά δική τους ευθύνη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει αυτό το κείμενο.

Παραδοτέο 2.2.: Εντοπισμός Καλών Πρακτικών και Διαδικασιών
Deliverable 2.2.: Identification of Good Practices and Procedures

Πακέτο Εργασίας 2: **Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών, Διαβούλευση και Ανάπτυξη Μεθοδολογίας και Κριτηρίων Πιστοποίησης**
Work Package 2: **Good practice exchange, consultation and development of methodology for labeling criteria**

Έργο: «SHARE: Προώθηση της εξισορρόπησης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών»
Project: “SHARE: Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women”

Συντάκτριες: Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου

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 (Συντονιστής Φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το Women on Top, με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
Πινδάρου 2, 106 71 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898022, fax: 210 3898086
E-mail: kethi@kethi.gr
www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	
ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ	4
1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ	6
2. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ	13
3. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟ	31
3.1. ΤΑ 19 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΟΥ EQUILEAP	31
3.2. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΙΤΗΣΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	34
3.3. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ	36
3.4. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ (CHECK LIST) ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	37

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 (Συντονιστής Φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το Women on Top, με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κεντρικό στόχο του Έργου αποτελεί η συμβολή στην αντιμετώπιση των παραδοσιακών έμφυλων ρόλων και στην προώθηση της συμφιλίωσης της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής για εργαζόμενους/ες σε επιχειρήσεις. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, το Έργο περιλαμβάνει δράσεις που αφορούν στην απονομή Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις που αναπτύσσουν πολιτικές για την προώθηση φιλικών εργασιακών και οικογενειακών συνθηκών εργασίας.

Στις **δράσεις** του Έργου εντάσσονται η ανάπτυξη της μεθοδολογίας/κριτηρίων αξιολόγησης για την απονομή Σήματος Ισότητας, η επιμόρφωση στελεχών επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ενεργειών στο πεδίο της ισότητας των φύλων και η ευαισθητοποίηση του κοινού, αλλά και των επιχειρήσεων, στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας. Ειδικότερα, το Έργο περιλαμβάνει δράσεις που αναπτύσσονται για πρώτη φορά στην Ελλάδα, προκειμένου να παρακινηθούν οι επιχειρήσεις, ώστε να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την προώθηση της συμφιλίωσης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και τη δημιουργία φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Στο πλαίσιο αυτό, αναπτύσσεται λεπτομερές μεθοδολογικό πλαίσιο για την καθιέρωση διαδικασίας πιστοποίησης για εταιρείες που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικής ίσης μεταχείρισης και ισότητας ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες. Επιπλέον, το Έργο αναμένεται να συμβάλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων σε σχέση με τους ρόλους όσον αφορά την οικιακή εργασία και τη φροντίδα μέσα στην οικογένεια.

Για την επίτευξη των παραπάνω το Έργο δομείται σε τέσσερα (4) **Πακέτα Εργασίας (ΠΕ)**, τα οποία διαμορφώνονται ως εξής:

- **ΠΕ 1. Διαχείριση και Συντονισμός του Έργου:** Το ΠΕ1 περιλαμβάνει όλες τις δράσεις διαχείρισης, συντονισμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης του φυσικού και του οικονομικού αντικειμένου του Έργου.
- **ΠΕ2. Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών, Διαβούλευση και Ανάπτυξη Μεθοδολογίας και Κριτηρίων Πιστοποίησης:** Στο ΠΕ 2 εντάσσονται δράσεις διακρατικής συνεργασίας για την ανταλλαγή Καλών Πρακτικών επιβράβευσης επιχειρήσεων, ενέργειες διαβούλευσης με φορείς στην Ελλάδα που είναι σκόπιμο να εμπλακούν στη διαδικασία της πιστοποίησης/απονομής Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις, και, τέλος, η ανάπτυξη της σχετικής μεθόδου, που θα τροφοδοτηθεί από τις προαναφερθείσες δραστηριότητες.
- **ΠΕ3. Εκπαιδευτικά Σεμινάρια για στελέχη επιχειρήσεων/ Παρακολούθηση και Αξιολόγηση των Πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων για τη συμφιλίωση εργασίας/οικογένειας:** Το ΠΕ3 περιλαμβάνει την ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού και τη διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για την ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις, καθώς επίσης και την παρακολούθηση των δράσεων των επιχειρήσεων, προκειμένου να αξιολογηθούν και να επιλεγούν οι επιχειρήσεις που θα λάβουν το Σήμα Ισότητας του Έργου.
- **ΠΕ4. Δράσεις Δημοσιότητας και Ευαισθητοποίησης:** Σε αυτό το Πακέτο Εργασίας εντάσσονται δράσεις που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων, με έμφαση στο πεδίο της απασχόλησης και της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας. Ειδικότερα, σε αυτό το πλαίσιο προβλέπεται η δημιουργία ιστοσελίδας, η ανάπτυξη φυλλαδίων, η διοργάνωση εκδήλωσης και η υλοποίηση ενημερωτικής καμπάνιας με έμφαση στον ρόλο των ανδρών στην οικογένεια και την παροχή φροντίδας.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Το παρόν παραδοτέο αφορά στην παρουσίαση επιλεγμένων καλών πρακτικών από φορείς που επιβραβεύουν επιχειρήσεις για τη δράση τους σε θέματα ισότητας των φύλων. Ειδικότερα, το περιεχόμενό του περιλαμβάνει πρακτικές, κριτήρια, διαδικασίες πιστοποίησης και άλλα σχετικά εργαλεία, προκειμένου να αποτελέσει τη βάση για τη διαβούλευση που θα πραγματοποιηθεί με ενδιαφερόμενα μέρη για τη διαμόρφωση, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, μεθοδολογίας για την απονομή Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις, από τον αρμόδιο εθνικό φορέα, τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Στόχο του Παραδοτέου αποτελεί η συνοπτική παρουσίαση πρακτικών και πρωτοβουλιών πιστοποίησης και απονομής Σήματος Ισότητας από δημόσιους αλλά και ιδιωτικούς φορείς άλλων χωρών της Ευρώπης, σε επιχειρήσεις που αναπτύσσουν πολιτικές και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο περιβάλλον τους, καθώς και φιλικών εργασιακών και οικογενειακών συνθηκών εργασίας.

Η ανάπτυξη εργαλείων για τη διαχείριση, τη μέτρηση, τη διάδοση και την επιβράβευση καλών πρακτικών επιχειρήσεων και οργανισμών στον τομέα της ισότητας των φύλων αποτελεί ένα μέσο το οποίο χρησιμοποιείται ευρέως τα τελευταία χρόνια σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων. Ειδικότερα, κατά τη σχετική επισκόπηση παρατηρείται η χρήση και ανάπτυξη διαφορετικών τύπων εργαλείων, όπως σήματα, βραβεία και αξιολογήσεις/κατατάξεις εταιρειών με στόχο:

- τη διάδοση καλών πρακτικών στο πεδίο της ισότητας των φύλων στην απασχόληση
- την παρακίνηση άλλων εταιρειών προκειμένου να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν παρόμοια μέτρα
- την επίτευξη μεγαλύτερης δημοσιότητας για τις επιχειρήσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων
- την παροχή οικονομικών επιχειρημάτων για την υιοθέτηση μέτρων ισότητας.

Ειδικότερα, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, εταιρείες που εφαρμόζουν μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας έχουν το δικαίωμα να αιτηθούν προκειμένου να λάβουν πιστοποιητικό ή ειδικό Σήμα για την προσπάθειά τους και το έργο τους στην κατεύθυνση της ισότητας των φύλων. Ειδικότερα, η απονομή Σήματος ή η παροχή πιστοποίησης συνιστά μια ελεγκτική διαδικασία που περιλαμβάνει στοιχεία αυτό-αξιολόγησης ή/και εξωτερική αξιολόγηση, με τη

συμμετοχή πολλές φορές ανεξάρτητης κριτικής επιτροπής, και συχνά περιλαμβάνει μια διαδικασία διαβούλευσης, με στόχο τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της επιχείρησης. Τα Σήματα συνήθως έχουν συγκεκριμένη χρονική ισχύ (π.χ. για τρία χρόνια), ενώ συχνά τίθεται ως προϋπόθεση για την ανανέωσή τους η βελτίωση της πολιτικής ή των πρωτοβουλιών που ήδη υλοποιεί η εταιρεία για την προώθηση ίσων ευκαιριών σε όλες και όλους τις/τους υπαλλήλους της. Επομένως, η απονομή Σήματος δεν θεωρείται το τέλος της διαδικασίας πιστοποίησης, αλλά ουσιαστικά αποτελεί ένδειξη ότι η εταιρεία διαμορφώνει και βελτιώνει συνεχώς τη δική της εταιρική κουλτούρα για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων¹.

Κατά την επισκόπηση και την αναζήτηση πληροφοριών σχετικά τις διαδικασίες και τα εργαλεία πιστοποίησης επιχειρήσεων, διαπιστώνεται ότι υπάρχουν διάφορες κατηγορίες επιβράβευσης, παροχής σημάτων-πιστοποίησης. Για παράδειγμα, εντοπίζονται Σήματα επιβράβευσης που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων ισότητας των φύλων (π.χ. ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική) ή Σήματα που εστιάζουν σε συγκεκριμένο τομέα (π.χ. πιστοποίηση για την εφαρμογή φιλικών πολιτικών για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής ή για την ίση αμοιβή), καθώς και Σήματα που καλύπτουν ευρύτερα θέματα διακρίσεων και δεν περιορίζονται στις έμφυλες διακρίσεις.

Πέρα από την ποικιλία που εντοπίζεται σε ό,τι αφορά τη θεματική εστίαση, τους στόχους και τις ομάδες ενδιαφέροντος των βραβείων/σημάτων προς τις επιχειρήσεις, διαφορετικές μέθοδοι εντοπίζονται και ως προς τη διαδικασία της αξιολόγησης που ακολουθείται. Πιο συγκεκριμένα, συνήθως ακολουθείται μία διαδικασία δύο ή περισσότερων φάσεων μέχρι να ολοκληρωθεί η πιστοποίηση και να επιλεγεί η εταιρεία η οποία θα λάβει την επιβράβευση. Σε ένα πρώτο βήμα, οι συμμετέχουσες εταιρείες συνήθως πρέπει να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο ή κάποια άλλη τυποποιημένη φόρμα συνοδευόμενη από περαιτέρω έγγραφα και στατιστικά δεδομένα. Αυτό το υλικό τεκμηρίωσης εξετάζεται από επιτροπή αξιολόγησης η οποία συνήθως συγκροτείται για τον σκοπό αυτόν και η οποία είναι πιθανόν να ζητήσει πρόσθετες πληροφορίες. Πέρα από τη μελέτη δεδομένων (π.χ. κατά φύλο μισθολογικά δεδομένα) και επιπλέον στοιχείων που παρουσιάζουν την πολιτική της επιχείρησης, συχνά, η διαδικασία αξιολόγησης περιλαμβάνει και επιτόπιες επισκέψεις ή/και συνεντεύξεις με τη διεύθυνση ή/και τους/τις υπαλλήλους, προκειμένου να

¹ Βλ. Σχετικά: Heckl, E., Enichlmair, C. & Pecher, I. (2010). *Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace*, Austrian Institute for SME Research

επιτευχθεί καλή γνώση του τρόπου λειτουργίας και της οργανωσιακής κουλτούρας της υποψήφιας επιχείρησης.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι επιχειρήσεις που λαμβάνουν κάποια επιβράβευση έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν ξανά αίτηση για την ίδια πιστοποίηση μετά από συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις, επιτρέπεται να συμμετάσχουν ξανά εάν οι διαδικασίες που εφαρμόζουν ή οι πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν στον τομέα της ισότητας των φύλων έχουν βελτιωθεί σημαντικά από τότε που έθεσαν αρχικά υποψηφιότητα ή τους απονεμήθηκε το Σήμα.

Ένα εργαλείο το οποίο συναντάται συχνά κατά την επισκόπηση για την καταγραφή εταιρικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας, αποτελεί η υπογραφή δεσμευτικών κειμένων (π.χ. Χάρτας) μέσω των οποίων μία επιχείρηση δηλώνει τη δέσμευση της για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ένταξη της διάστασης του φύλου στην πολιτική που εφαρμόζει. Ειδικότερα, με την υπογραφή ενός τέτοιου εγγράφου, οι επιχειρήσεις συμφωνούν σε ένα πλαίσιο αρχών για την προώθηση της ισότητας και δηλώνουν ότι ενεργούν σύμφωνα με τις απαιτήσεις και τους στόχους που τίθενται στο εν λόγω έγγραφο. Σε αυτήν την περίπτωση δεν ακολουθείται κάποια διαδικασία αξιολόγησης και ελέγχου από εξωτερικούς φορείς. Σε πολλές περιπτώσεις, η Χάρτα ή το σχετικό δεσμευτικό κείμενο δεν υπογράφεται μόνο από τις επιχειρήσεις, αλλά εμπλέκει στη διαδικασία και άλλους σχετικούς φορείς όπως: υπουργεία, εργοδοτικές οργανώσεις, συνδικάτα κ.λπ. Τα κείμενα αυτά είναι πιθανόν είτε να έχουν γενική στόχευση για την προώθηση της ισότητας ή να εστιάζουν σε συγκεκριμένους τομείς. Για παράδειγμα, υπάρχουν Χάρτες που αφορούν στη δέσμευση των επιχειρήσεων για τη διασφάλιση ευνοϊκού πλαισίου για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής ή για την αντιμετώπιση του κατά φύλου οριζόντιου διαχωρισμού και την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις που σχετίζονται με την τεχνολογία.

Σε γενικές γραμμές, η διαδικασία απονομής Σήματος ή πιστοποίησης στοχεύει σε μια βιώσιμη οργανωτική αλλαγή στις επιχειρήσεις, η οποία πρέπει να εκφράζεται μέσω επίσημης δέσμευσης για σχεδιασμό και εφαρμογή κατάλληλων μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων (π.χ. στο πλαίσιο ενός Σχεδίου Ισότητας) και για διάθεση υποβολής σε αξιολόγησης τη υπάρχουσας κατάστασης και διαμόρφωσης στόχων αναφορικά με την ισότητα των φύλων με τη στήριξη εξωτερικών εμπειρογνομόνων. Το Σήμα συνήθως σηματοδοτεί, αφενός, την επίσημη αναγνώριση της παραπάνω προσπάθειας και, αφετέρου, δεσμεύει την επιχείρηση να βελτιώσει

περαιτέρω τις δραστηριότητές της στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας. Σε αρκετές χώρες, απονέμονται βραβεία ή Σήματα Ισότητας σε επιχειρήσεις εφόσον καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων ισότητας των φύλων και λαμβάνουν μέτρα σε διάφορους τομείς. Τέτοιου είδους διαδικασίες, με μακρά παράδοση, εντοπίζονται από το 1993 στο Λουξεμβούργο, από το 1994 στην Ισπανία και από το 1997 στη Γερμανία²

Βάσει των παραπάνω, πραγματοποιήθηκε έρευνα μέσω επισκόπησης (review) πρακτικών και διαδικασιών που έχουν αναπτυχθεί από άλλες χώρες και θα μπορούσαν να αποτελέσουν καλές πρακτικές για την ανάπτυξη της μεθοδολογίας απονομής Σήματος Ισότητας στην Ελλάδα.

Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε αναζήτηση μέσω διαδικτύου (desk research) βάσει των ακόλουθων κριτηρίων:

- αναζήτηση πρακτικών και πρωτοβουλιών από Δημόσιους φορείς αντίστοιχους της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
- απονομή Σήματος σε επιχειρήσεις που αναπτύσσουν πολιτικές και δράσεις στοχευμένα για την προώθηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής
- απονομή Σήματος σε επιχειρήσεις που αναπτύσσουν πολιτικές και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο περιβάλλον τους
- αναζήτηση πρακτικών που πληρούν τα παραπάνω κριτήρια και θα μπορούσαν να προσαρμοστούν και να εφαρμοστούν στην Ελλάδα

Επιπρόσθετα, η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την αναζήτηση των πρακτικών διαμορφώθηκε λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια της μεθοδολογίας του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)³ για την αξιολόγηση Καλών Πρακτικών στο πεδίο της ισότητας των φύλων, όπως: εάν η πρακτική λειτουργεί καλά, αν μπορεί να μεταφερθεί, εάν εντάσσεται στην ευρύτερη στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου και εάν έχει επιφέρει πρόοδο στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων κ.ά.

Για την καταγραφή των πρακτικών δημιουργήθηκε ειδική Φόρμα Καταγραφής η οποία περιλάμβανε πληροφορίες για κάθε πρακτική/πρωτοβουλία, σύμφωνα με τα ακόλουθα πεδία:

² Βλ.σχετικά: Heckl, E., Enichlmair, C. &Pecher, I. (2010). *Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace*, Austrian Institute for SME Research

³ Βλ. σχετικά: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

- Τίτλος Πρακτικής
- Χώρα
- Φορέας απονομής
- Είδος Φορέα
- Υπερσύνδεσμος
- Είδος πρακτικής
- Χρονολογία
- Ομάδα στόχος
- Διαβαθμίσεις πιστοποίησης/επιβράβευσης
- Διάρκεια ισχύς/ανανέωση

Αξίζει να σημειωθεί ότι στόχος του εν λόγω παραδοτέου δεν είναι να εντοπίσει και να καταγράψει το σύνολο των πρακτικών και πρωτοβουλιών που έχουν εφαρμοστεί στην Ευρώπη, αλλά να παρουσιάσει ενδεικτικά καλές πρακτικές και πρωτοβουλίες από ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίες θα μπορούσαν να συμβάλουν στην προσπάθεια και να αποτελέσουν βάση για τη διαμόρφωση της μεθοδολογίας απονομής σήματος ισότητας στην Ελλάδα.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, παρουσιάζονται δέκα (10) καλές πρακτικές και πρωτοβουλίες από ευρωπαϊκές χώρες συμπεριλαμβανομένων των τριών (3) πρακτικών που παρουσιάστηκαν στο πλαίσιο του Διαδικτυακού Εργαστηρίου Καλών Πρακτικών το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 17 Ιουνίου 2020. Συγκεκριμένα, στο Εργαστήριο, το οποίο εντάσσεται στις δράσεις του Πακέτου Εργασίας 2, προσκλήθηκαν εκπρόσωποι από το EDGE Certified Foundation (Ελβετία), το Equileap (Ολλανδία) και το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Κύπρος) που παρουσίασαν τη μεθοδολογία και τη διαδικασία που ακολουθούν (τρόπος πρόσκλησης επιχειρήσεων, κριτήρια, τρόπος αξιολόγησης, χρονική διάρκεια πιστοποίησης, κίνητρα προς επιχειρήσεις, οφέλη των πιστοποιημένων επιχειρήσεων κ.λπ.) για την επιβράβευση/πιστοποίηση επιχειρήσεων στο πεδίο της ισότητας των φύλων.

Προκειμένου να υπάρχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αντιπροσωπευτικότητα σε επίπεδο πρακτικών, στο παρόν παρουσιάζονται μεταξύ άλλων και πρακτικές οι οποίες παρέχουν πιστοποίηση σε επιχειρήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο και δεν αφορούν σε συγκεκριμένη χώρα, όπως είναι το EDGE Certification, καθώς και πρακτικές που αφορούν σε συστήματα κατάταξης των επιχειρήσεων, όπως είναι η περίπτωση του

Equilear το οποίο αποτελεί σύστημα Βαθμολόγησης για την Ισότητα των Φύλων επιχειρήσεων παγκοσμίως.

Επίσης, συμπεριλαμβάνονται πρακτικές από την Ισπανία, την Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο, οι οποίες αφορούν σε σχετικές πρωτοβουλίες που έχουν εφαρμοστεί από τους εθνικούς μηχανισμούς ισότητας των φύλων της κάθε χώρας, ενώ οι πρακτικές που παρουσιάζονται από την Κύπρο, την Ιταλία και την Αυστρία αποτελούν πρακτικές πιστοποίησης από τα Υπουργεία Εργασίας των αντίστοιχων χωρών.

Τέλος, παρουσιάζονται πρακτικές από ιδιωτικούς φορείς, όπως αυτές της Τσεχίας και της Γερμανίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι πιστοποιήσεις που παρέχονται από ιδιωτικούς φορείς, έχουν κόστος για τις επιχειρήσεις σε αντίθεση με τις πιστοποιήσεις και τις επιβραβεύσεις που απονέμονται από δημόσιους φορείς.

Η πλειοψηφία των πρακτικών που παρουσιάζονται περιλαμβάνουν και θέτουν ως προϋπόθεση και κριτήριο πιστοποίησης ή/και απονομής σήματος και επιβράβευσης, μεταξύ άλλων, την εφαρμογή εκ μέρους των επιχειρήσεων πολιτικών και μέτρων που προωθούν τη συμφιλίωση οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Σημειώνεται ότι το Πρόγραμμα «Έλεγχος εργασίας και οικογένειας» που υλοποιείται στην Αυστρία, αφορά σε πρακτική που εστιάζει αποκλειστικά στην προώθηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Ειδικότερα, πρόκειται για ένα εργαλείο διαχείρισης που εφαρμόστηκε αρχικά στη Γερμανία και έχει υιοθετηθεί από πολλές ευρωπαϊκές χώρες, με στόχο τη βελτιστοποίηση εταιρικών πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια, προκειμένου να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ των επιχειρηματικών συμφερόντων και των αναγκών των εργαζομένων κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή μιας φιλικής προς την οικογένεια εταιρικής στρατηγικής.

Οι πρακτικές και γενικότερα οι μεθοδολογίες και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται για την απονομή πιστοποίησης/σήματος, παρουσιάζουν πολλά κοινά σημεία. Συγκεκριμένα, η διαδικασία σε όλες τις περιπτώσεις ξεκινάει με πρόσκληση υποβολής αίτησης προς τις επιχειρήσεις, που δημοσιεύει ο εκάστοτε φορέας που είναι υπεύθυνος για την απονομή η οποία συνοδεύεται από οδηγό προς τις επιχειρήσεις με τις προϋποθέσεις και τους όρους συμμετοχής. Σε πολλές περιπτώσεις οι φορείς πιστοποιήσεις αναπτύσσουν ένα εργαλείο για την αυτό-αξιολόγηση των επιχειρήσεων στο οποίο περιγράφονται αναλυτικά τα πεδία και τα κριτήρια της αυτό-αξιολόγησης. Επιπλέον, συνήθως για την αξιολόγηση των επιχειρήσεων συστήνεται με ευθύνη του φορέα πιστοποίησης, Επιτροπή Αξιολόγησης με τη συμμετοχή ανεξάρτητων

εμπειρογνωμόνων στο πεδίο της ισότητας των φύλων ή/και των επιχειρήσεων. Η Επιτροπή αυτή αξιολογεί την πολιτική των επιχειρήσεων είτε βάσει εξέτασης των στατιστικών δεδομένων (π.χ. κατά φύλο δεδομένων που αφορούν τη μισθολογική πολιτική, συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης κλπ), ή/και μέσω επιτόπιων επισκέψεων για τη συγκέντρωση ποιοτικών δεδομένων (π.χ. συνεντεύξεις με εκπροσώπους των εργαζομένων και διευθυντικά στελέχη). Επισημαίνεται ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η δέσμευση των επιχειρήσεων αποτυπώνεται με την ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης Ισότητας το οποίο αποτελεί προαπαιτούμενο για την πιστοποίηση τους. Τέλος, οι περισσότερες πρακτικές παρέχουν τη δυνατότητα ανανέωσης της εκάστοτε επιβράβευσης/πιστοποίησης, με την προϋπόθεση ότι σημειώνουν βελτίωση στην πολιτική που εφαρμόζουν στην κατεύθυνση της ισότητας των φύλων.

Τέλος, στο Παράρτημα του παρόντος, παρουσιάζονται ενδεικτικά εργαλεία που χρησιμοποιούν οι πρακτικές όπως τα 19 κριτήρια του EQUILEAP, υπόδειγμα αίτησης πιστοποίησης καθώς και υπόδειγμα λίστας ελέγχου και αυτό-αξιολόγησης.

2. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	EDGE Certification
ΧΩΡΑ	ΕΛΒΕΤΙΑ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	EDGE Certified Foundation
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Ιδιωτικός Φορέας, Ίδρυμα
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	https://edge-cert.org
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Πιστοποίηση/Σήμα
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2009 έως σήμερα
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Επιχειρήσεις (μεσαίες και μεγάλες) σε παγκόσμιο επίπεδο
ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	3 επίπεδα
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΣ/ΑΝΑΝΕΩΣΗ	2 έτη
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Η μεθοδολογία αξιολόγησης και πιστοποίησης EDGE αναπτύχθηκε από το EDGE Certified Foundation. Το Ίδρυμα Πιστοποίησης EDGE ιδρύθηκε υπό την επωνυμία Πρόγραμμα Ισότητας των Φύλων (The Gender Equality Project) από τους Nicole Schwab και Aniela Unguresan στη Γενεύη, με όραμα να δημιουργήσει έναν κόσμο ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες. Το Ίδρυμα συνεχίζει να ενεργεί ως θεματοφύλακας των μεθοδολογιών και των προτύπων πιστοποίησης EDGE, ενώ ο εμπορικός του τομέας, η στρατηγική EDGE, ασχολείται με την προετοιμασία των εταιρειών για την πιστοποίηση EDGE. Η πιστοποίηση EDGE, είναι η μόνη τυποποιημένη μεθοδολογία παγκόσμιου συστήματος πιστοποίησης που μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις επιχειρήσεις για την αξιολόγηση και την παρακολούθηση της προόδου τους αναφορικά με τη μείωση του έμφυλου χάσματος στις επιχειρήσεις. Η εν λόγω πιστοποίηση έχει ληφθεί από πολυεθνικές εταιρείες. Η πιστοποίηση EDGE ξεκίνησε επίσημα στην ετήσια συνάντηση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ το 2011 και η μεθοδολογία αξιολόγησης εφαρμόστηκε ως διαδικτυακό εργαλείο. Η Διαδικασία Πιστοποίησης EDGE και τα Κριτήρια της, καθιερώθηκαν για να βοηθήσουν τις εταιρείες να επικοινωνήσουν προς τα έξω τις προσπάθειες και τα επιτεύγματά τους σχετικά με την ισότητα των φύλων. Η βάση της πιστοποίησης EDGE περιλαμβάνει 200 μεγάλους οργανισμούς σε 37 χώρες σε πέντε ηπείρους, που απασχολούν περισσότερους/ες από ένα εκατομμύριο υπαλλήλους. Η πιστοποίηση EDGE αξιολογεί το επίπεδο των επιχειρήσεων ως προς την επίτευξη της έμφυλης ισότητας σε όλα τα επίπεδα, την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των πρακτικών για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και τον βαθμό υιοθέτησης μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς για τους/τις εργαζόμενους/ες στον χώρο εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πιστοποίηση του EDGE αποτελεί εμπορικό σήμα που ανήκουν στο EDGE Certified Foundation και κάθε χρήση της εν λόγω πιστοποίησης πρέπει να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις χρήσης που καθορίζονται από το EDGE Certified Foundation. Η πιστοποίηση του EDGE περιλαμβάνει τρία (3) επίπεδα πιστοποίησης: Αξιολόγηση, Κινητικότητα και Ηγεσία (βλ. αναλυτικά παρακάτω), με ισχύ δύο ετών και βασίζεται στη φιλοσοφία της συνεχούς βελτίωσης. Οι οργανισμοί μπορούν να αποκτήσουν την εν λόγω πιστοποίηση για τη δέσμευσή τους για προώθηση της ισότητας των φύλων και για την πρόοδο τους στην επίτευξη αριστείας στο πεδίο της ισότητας στον χώρο εργασίας. Για να λάβει μια επιχείρηση την πιστοποίηση του EDGE ακολουθούνται τα ακόλουθα στάδια:	

- Διαδικτυακή αξιολόγηση-μέσω του εργαλείου αξιολόγησης του EDGE το οποίο εξετάζει τρεις (3) πηγές πληροφοριών της εταιρείας.
- Οι οργανισμοί/επιχειρήσεις συγκρίνονται με το πρότυπο EDGE και τις αντίστοιχες ως προς αυτές επιχειρήσεις. Το σημείο αναφοράς χρησιμεύει ως βάση για την ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης.
- Μετά από τον έλεγχο ο οποίος πραγματοποιείται από ανεξάρτητο φορέα πιστοποίησης, ο οργανισμός/επιχείρηση λαμβάνει τη σφραγίδα πιστοποίησης EDGE σε ένα από τα τρία στάδια.
- Η δημόσια προβολή των σφραγίδων πιστοποίησης EDGE στέλνει ένα σαφές μήνυμα δέσμευσης στους εμπλεκόμενους σε επίπεδο του οργανισμού/επιχείρησης. Η παγκοσμίως αναγνωρισμένη πιστοποίηση επιχειρήσεων ενισχύει την αξιοπιστία της επωνυμίας.

1^ο Επίπεδο: Αξιολόγηση

Ένας οργανισμός πιστοποιημένος από το EDGE σε επίπεδο αξιολόγησης έχει διενεργήσει λεπτομερή αξιολόγηση και έχει υποβληθεί σε σχετική επαλήθευση από ανεξάρτητο φορέα, ο οποίος εξετάζει τα δεδομένα που αφορούν την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα, την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των πρακτικών για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και τον βαθμό υιοθέτησης μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς για τους/τις εργαζόμενους/ες στον χώρο εργασίας.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της πιστοποίησής του σε επίπεδο αξιολόγησης, ο εκάστοτε οργανισμός δεσμεύεται για την εκπόνηση και εφαρμογή ενός Σχεδίου Δράσης το οποίο θα έχει εμφανή αποτελέσματα και θα τεκμηριώνει με σαφήνεια τον τρόπο με τον οποίον θα επιταχύνεται η πρόοδός του όσον αφορά την επίτευξη των τιθέμενων στόχων. Για να το επιτύχει αυτό, ο οργανισμός πρέπει να καλύψει τα κενά που εντοπίστηκαν από τη διαδικασία αξιολόγησης και να συμπεριλάβει χρονικά ορόσημα εφαρμογής καθώς και διευκρινήσεις σχετικά με τη διασφάλιση των απαιτούμενων πόρων.

Μία επιχείρηση/ένας οργανισμός μπορεί να παραμείνει πιστοποιημένη στο επίπεδο αξιολόγησης για έξι (6) χρόνια. Μετά από αυτό το χρονικό διάστημα για να διατηρηθεί η πιστοποίηση, πρέπει να προχωρήσει σε υψηλότερο επίπεδο.

2^ο Επίπεδο: Κινητικότητα

Μία εταιρεία/επιχείρηση λαμβάνει την πιστοποίηση δευτέρου επιπέδου, αφού, όπως και στην πιστοποίηση του πρώτου επιπέδου, έχει διενεργήσει λεπτομερή αξιολόγηση και έχει υποβληθεί σε σχετική επαλήθευση από ανεξάρτητο φορέα, ο οποίος εξετάζει τα δεδομένα που αφορούν την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα, την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των πρακτικών για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και τον βαθμό υιοθέτησης μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς για τους/τις εργαζόμενους/ες στον χώρο εργασίας. Η διαφορά σε σχέση με την πιστοποίηση του επιπέδου της αξιολόγησης, έγκειται στο γεγονός ότι ο οργανισμός/η επιχείρηση πρέπει να σημειώνει πρόοδο η οποία να συμφωνεί με το πρότυπο που έχει αναπτυχθεί από το EDGE και αποτελεί σημείο αναφοράς για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας σε διάφορους τομείς. Επιπλέον, ως μέρος της πιστοποίησής αυτού του επιπέδου, ο οργανισμός/η επιχείρηση δεσμεύεται για την ανάπτυξη ενός Σχεδίου Δράσης, το οποίο τεκμηριώνει τον τρόπο με τον οποίο θα επιταχύνει περαιτέρω την πρόοδό του όσον αφορά τα παραπάνω.

3^ο Επίπεδο: Ηγεσία

Ένας οργανισμός πιστοποιημένος σε αυτό το επίπεδο σημαίνει ότι έχει υποβληθεί σε αξιολόγηση σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν στα δύο (2) προηγούμενα επίπεδα και

έχει φτάσει το παγκόσμιο πρότυπο του EDGE σε όλους αυτούς τους τομείς. Για να παραμείνει πιστοποιημένη μια επιχείρηση σε αυτό το επίπεδο διαρκώς να παραμένει ευθυγραμμισμένη με τους σχετικούς δείκτες και τα κριτήρια που τίθενται στο από το EDGE.

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	Equileap Gender Equality Index
ΧΩΡΑ	Ολλανδία
ΦΟΡΕΑΣ	Equileap
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Ιδιωτικός Φορέας
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	https://equileap.org
ΕΙΔΟΣ	Εργαλείο Αξιολόγησης και Κατάταξης
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Επιχειρήσεις
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Το Equileap είναι οργανισμός που παρέχει δεδομένα και πληροφορίες για την ισότητα των φύλων στον εταιρικό τομέα. Έχει αξιολογήσει και κατατάζει πάνω από 3.500 επιχειρήσεις σε όλον τον κόσμο χρησιμοποιώντας ένα μοναδικό και ολοκληρωμένο Σύστημα Βαθμολόγησης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Scorecard) με 19 κριτήρια, συμπεριλαμβανομένης της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό και τη διοίκηση, καθώς και το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, πολιτικές για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας και τη σεξουαλική παρενόχληση. Το Equileap έχει σχεδιάσει δείκτες και αποτελεί ένα εργαλείο το οποίο έχει σχεδιαστεί για να παρακολουθεί τις κορυφαίες εταιρείες που πρωτοστατούν στον τομέα της ισότητας των φύλων διεθνώς. Το Equileap πραγματοποιεί έναν σε βάθος έλεγχο για την ισότητα των φύλων, με βάσει τον οποίο οι επιχειρήσεις κατατάσσονται σύμφωνα με τη βαθμολογία που λαμβάνουν σε 19 κριτήρια/δείκτες φύλου. Τα 19 κριτήρια (βλ. Παράρτημα) ομαδοποιούνται στις ακόλουθες τέσσερις (4) κατηγορίες: • Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στις θέσεις ευθύνης και το εργατικό δυναμικό • Ίση αμοιβή & συμφιλίωση οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής • Πολιτικές που προωθούν την ισότητα των φύλων • Δέσμευση για διαφάνεια και λογοδοσία Όλες οι εταιρείες που συμμετέχουν στη διαδικασία, βαθμολογούνται για κάθε κριτήριο από το 1 έως το 3.	

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	Business Gender Equality Label (DIE) Επιχειρηματικό Σήμα Ισότητας των Φύλων
ΧΩΡΑ	ΙΣΠΑΝΙΑ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	Institute of Women and for Equal Opportunities (IWEQ)
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Δημόσιος Φορέας
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm secretaria-sgeie@inmujer.es
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Πιστοποίηση/Σήμα
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2010 έως σήμερα
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ισπανία

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΣ/ΑΝΑΝΕΩΣΗ	3 έτη
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Το Ισπανικό Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών, φορέας που εποπτεύεται από τη Γραμματεία της Πολιτείας για την Ισότητα, είναι υπεύθυνο για την προώθηση της αποτελεσματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στον χώρο εργασίας και τις επιχειρήσεις, την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, τη στήριξη και την προώθηση των γυναικών στον τομέα της εργασίας, την πρόσβασή τους σε ανώτατες θέσεις, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, και την αναγνώριση της επιχειρηματικής αριστείας σε θέματα ισότητας των φύλων. Από το 2010, το Ινστιτούτο απονέμει το Επιχειρηματικό Σήμα Ισότητας των Φύλων (DIE) για να επιβραβεύσει τους/τις εργοδότες/τριες για τις πρακτικές και τα επιτεύγματά τους αναφορικά με την εφαρμογή πολιτικών για την ίση μεταχείριση και την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών εντός των επιχειρήσεών τους. Πάνω από 160 επιχειρήσεις έχουν ήδη λάβει το Σήμα, το οποίο έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν κατά τις εμπορικές συναλλαγές τους και για διαφημιστικούς σκοπούς. Επιπλέον, για τη διάχυση και την ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών για την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, το Ινστιτούτο έχει δημιουργήσει και συντονίζει ένα Δίκτυο βραβευμένων επιχειρήσεων που ονομάζεται Red DIE. Με αυτόν τον τρόπο διευκολύνεται η δικτύωση των επιχειρήσεων καθώς επίσης και η ανταλλαγή τεχνογνωσίας, η οποία πραγματοποιείται μέσω σεμιναρίων ή μέσω της λειτουργίας ομάδων εργασίας που εστιάζουν σε συγκεκριμένα θέματα. Τέλος, οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιούν μια διαδικτυακή εφαρμογή για να μοιραστούν τις εμπειρίες, τις καλές πρακτικές τους κ.λπ. Τα έργα και τα συμπεράσματα του Δικτύου Red DIE δημοσιεύονται στο: www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm. Το Επιχειρηματικό Σήμα Ισότητας των Φύλων (DIE) είναι ένα Σήμα αριστείας που αναγνωρίζει εταιρείες και άλλους φορείς που διακρίνονται για την ανάπτυξη πολιτικών για την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, μέσω της εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας. Η απονομή του Σήματος πραγματοποιείται μέσω ετήσιων προσκλήσεων στις οποίες οποιαδήποτε επιχείρηση, τόσο ιδιωτική όσο και δημόσια, μπορεί να λάβει μέρος παρουσιάζοντας την εφαρμογή και τα αποτελέσματα των μέτρων που εφαρμόζει για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Το Σήμα απονέμεται ετησίως από το 2010 και έχει ισχύ τριών (3) ετών. Επιπλέον, το Ινστιτούτο ζητά από τις επιχειρήσεις που λαμβάνουν το Σήμα μια (1) ετήσια έκθεση για την παρακολούθηση των μέτρων και των δραστηριοτήτων που εφαρμόζουν και σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, η οποία αξιολογείται με σκοπό την επαλήθευση ότι διατηρούν το επίπεδο αριστείας σύμφωνα με το οποίο τους απονεμήθηκε αρχικά το Σήμα. Στο τρίτο έτος, η αξιολόγηση αυτή ισοδυναμεί με αίτημα για παράταση του Σήματος για τρία (3) επιπλέον χρόνια. Η παροχή του Σήματος έχει συμβολικό χαρακτήρα και στοχεύει στο να τιμήσει τις επιχειρήσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, χωρίς να συνεπάγεται οικονομικής χρηματοδότησης. Τέλος, το Υπουργείο δεσμεύεται να δημοσιεύει τα αποτελέσματα χορήγησης του Σήματος στα ΜΜΕ. Κριτήρια αποτίμησης και διαδικασία αξιολόγησης. Η Επιτροπή Αξιολόγησης εξετάζει αν οι αιτήσεις πληρούν τις απαιτήσεις συμμετοχής όπως αυτές ορίζονται στην πρόσκληση και αξιολογεί τις αιτήσεις που πληρούν τις απαιτήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια αξιολόγησης: α) Γενικές πτυχές που σχετίζονται με το Σχέδιο Ισότητας ή τις πολιτικές ισότητας γυναικών και ανδρών: 1. Σαφήνεια και αυστηρότητα σε ότι αφορά τον σχεδιασμό των μέτρων που	

συνθέτουν το Σχέδιο Ισότητας ή τις πολιτικές ισότητας, τον καθορισμό των στόχων που επιδιώκουν και των μέσων που διατίθενται για την εφαρμογή και την ανάπτυξή τους.

2. Επάρκεια του Σχεδίου Ισότητας ή των σχετικών πολιτικών στην κατεύθυνση της αντιμετώπισης των διακρίσεων λόγω φύλου.
3. Αναλογικότητα των μέτρων που συνθέτουν το Σχέδιο Ισότητας, λαμβάνοντας υπόψη την ισορροπία μεταξύ των στόχων, των μέσων και των ορισμένων προθεσμιών.
4. Πιθανός συνδυασμός/συνέργεια με παρόμοιες ενέργειες που πραγματοποιούνται από άλλες επιχειρήσεις.
5. Συμμετοχή τόσο των εργοδοτών/τριών, όσο και του προσωπικού στο σύνολό του στην επιχειρηματική δέσμευση για ισότητα.
6. Συμμετοχή του συνδικαλιστικού οργάνου των εργαζομένων, εάν υπάρχει, και του προσωπικού στο σύνολό του, τόσο στη διάγνωση των αναγκών όσο και στον σχεδιασμό των μέτρων που συνθέτουν το Σχέδιο Ισότητας ή τις πολιτικές ισότητας, τον έλεγχο και την αξιολόγησή τους.
7. Συμμετοχή εμπειρογνομόνων σε θέματα ισότητας στη διάγνωση των αναγκών, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας.
8. Συγκρότηση ειδικών επιτροπών ή επιτροπών για τη διασφάλιση της ορθής ανάπτυξης και της παρακολούθησης της εφαρμογής του Σχεδίου Ισότητας ή των πολιτικών για την ισότητα.
9. Δέσμευση της διοίκησης για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των φύλων με αποτελεσματικό τρόπο.
10. Σχεδιασμός, εφαρμογή και αξιολόγηση μέτρων θετικής δράσης κατά των διακρίσεων.
11. Υιοθέτηση καινοτόμων μέτρων που συμβάλλουν αποτελεσματικά στην εξάλειψη και την πρόληψη καταστάσεων διακρίσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών.

β) Πτυχές που σχετίζονται με την πρόσβαση στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας:

1. Διαχωρισμός κατά φύλο των δεδομένων που αφορούν όλο το προσωπικό ανά ηλικία, είδος εργασιακής σχέσης με την επιχείρηση, επίπεδο ιεραρχίας, θέσεις εργασίας κ.λπ.
2. Διαχωρισμός κατά φύλο των δεδομένων που σχετίζονται με την αμοιβή του προσωπικού ανά ηλικία, είδος εργασιακής σχέσης με την επιχείρηση, επίπεδο ιεραρχίας, θέσεις εργασίας κ.λπ.
3. Εφαρμογή κριτηρίων για πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη βάσει της αρχής της ισότητας και της μη διάκρισης.
4. Εφαρμογή συστημάτων και κριτηρίων επαγγελματικής ταξινόμησης και αμοιβής που πληρούν τις παραμέτρους της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας και προωθούν την αρχή της ισότητας και της μη διάκρισης.
5. Θέσπιση μέτρων για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (ώρες και ώρες, βάρδιες, αργίες, μεταξύ άλλων) που διευκολύνουν την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή θέσπιση άλλων μέτρων για τον ίδιο σκοπό.
6. Καθιέρωση μέτρων ευαισθητοποίησης που διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ανδρών και γυναικών, με στόχο να αναδειχθεί η συνυπευθυνότητά τους.
7. Υλοποίηση κατάρτισης γυναικών για αντικείμενα που σχετίζονται με θέσεις εργασίας στις οποίες υποεκπροσωπούνται, καθώς και για θέσεις ευθύνης.
8. Εφαρμογή ειδικών μέτρων για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης: κώδικες συμπεριφοράς, πρωτόκολλα δράσης κατόπιν καταγγελιών, καθώς και σχετικές δράσεις ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για άνδρες και γυναίκες

εργαζόμενους/ες.

9. Θέσπιση προηγμένων και καινοτόμων πολιτικών πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου, ιδίως όσον αφορά τη μητρότητα, την πατρότητα και την ανατροφή.
10. Συμμετοχή των γυναικών και υιοθέτηση μέτρων για την ενίσχυση της παρουσίας τους στα διοικητικά συμβούλια, σε άλλα συλλογικά όργανα και σε θέσεις λήψης αποφάσεων.
11. Συμμετοχή των γυναικών και υιοθέτηση μέτρων για την ενίσχυση της παρουσίας τους, μεταξύ άλλων, σε θέσεις εργασίας με υψηλό τεχνολογικό και επιστημονικό περιεχόμενο.
12. Ανάλυση με την οπτική του φύλου (gender impact assessment) των αποφάσεων που πρέπει να ληφθούν στις διαδικασίες και τις εργασιακές σχέσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν έχουν αρνητικές επιπτώσεις στις ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών.
13. Αποτελεσματική διάδοση και εγγύηση των εργασιακών δικαιωμάτων μέσω μηχανισμών προστασίας κατά των διακρίσεων.

γ) Πτυχές που σχετίζονται με το οργανωτικό μοντέλο και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη:

1. Πληροφόρηση, κατάρτιση και ευαισθητοποίηση για την ισότητα και τη μη διάκριση, τόσο για το σύνολο των εργαζομένων όσο και για ορισμένες ομάδες ή επαγγελματικά προφίλ.
2. Ύπαρξη υπευθύνων ή μονάδων ισότητας στους τομείς οργάνωσης και διοίκησης ή σε άλλους τομείς εργασιακών σχέσεων.
3. Ενσωμάτωση μέτρων διαχείρισης της διαφορετικότητας.
4. Σχεδιασμός δράσεων που συμβάλλουν στην εξάλειψη και την πρόληψη διακρίσεων.
5. Διασφάλιση της χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας και της ανάπτυξης διαφημίσεων που συμβάλλουν στην εξάλειψη και την πρόληψη διακρίσεων, κατά την πολιτική προβολής και επικοινωνίας της επιχείρησης.
6. Υλοποίηση δράσεων κοινωνικής ευθύνης στον τομέα της ισότητας που συνίστανται σε οικονομικά, εμπορικά, εργασιακά, κοινωνικά ή άλλα μέτρα, με στόχο την προώθηση συνθηκών ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών εντός της επιχείρησης ή του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος.
7. Ενσωμάτωση της δέσμευσης προς την κατεύθυνση της αποτελεσματικής ισότητας στις σχέσεις με τρίτα μέρη (προμηθευτές, πελάτες, χρήστες, εργολάβους κ.λπ.).
8. Υπογραφή συμφώνων ή κωδίκων δεοντολογίας που αποσκοπούν στην αύξηση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις υψηλής ευθύνης.
9. Οποιοσδήποτε άλλες πτυχές που συμβάλλουν ειδικά στην επίτευξη αποτελεσματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Η διαδικασία αξιολόγησης πραγματοποιείται σε δύο συμπληρωματικές φάσεις. Στην πρώτη, όλα τα έγγραφα που υποβάλει μία εταιρεία σε σχέση με το Σχέδιο ή τις πολιτικές ισότητας που θα εφαρμόσει, αναλύονται και αξιολογούνται. Κάθε μία από τις παραπάνω πτυχές αξιολογείται ξεχωριστά, ομαδοποιώντας στις τρεις κατηγορίες που αναφέρονται και αποδίδοντας βαθμολογία από το μηδέν έως το δέκα (0-10), με βάση την ποιότητα και την τεκμηρίωση των μέτρων που παρουσιάζονται. Έτσι, η μέγιστη βαθμολογία μπορεί να φθάσει τους τριακόσια τριάντα (330)πόντους, οι οποίοι κατανέμονται σε κάθε κατηγορία.

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	Πιστοποίηση Καλής Πρακτικής και Πιστοποίηση Εργοδότης Ισότητας των Φύλων
ΧΩΡΑ	ΚΥΠΡΟΣ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Φορέας Πιστοποίησης για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Δημόσιος Φορέας
ΥΠΕΡΣΥΔΕΣΜΟΣ	http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page46_gr/page46_gr?OpenDocument
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Πιστοποίηση
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2010 έως σήμερα
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Εταιρείες στην Κύπρο
ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Πιστοποίηση καλής πρακτικής / καλών πρακτικών Πιστοποίηση Εργοδότη Ισότητας των Φύλων
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΣ/ΑΝΑΝΕΩΣΗ	4 έτη
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Ο Εθνικός Φορέας Πιστοποίησης στην Κύπρο συστάθηκε στις 9/4/2014 με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου (Αρ. Αποφ. 76.746) στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Έργου «Δράσεις για Μείωση του Χάσματος Αμοιβών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών», του οποίου την υλοποίηση ανέλαβε το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων. Σκοπός του Εθνικού Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων είναι η πιστοποίηση επιχειρήσεων που εφαρμόζουν πολιτικές οι οποίες διασφαλίζουν στο προσωπικό τους συνθήκες ισότητας των φύλων, ισότητας ευκαιριών ανέλιξης και κατάρτισης, συμφιλώσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, και ειδικότερα την αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, ο Φορέας καθορίζει τις προϋποθέσεις πιστοποίησης, τα κριτήρια και τη διαδικασία αξιολόγησης των επιχειρήσεων/οργανισμών, και λαμβάνει την τελική απόφαση πιστοποίησης ή μη μιας επιχείρησης/οργανισμού, στη βάση της έκθεσης αξιολόγησης που ετοιμάζεται από τους/τις αξιολογητές/τριες. Απώτερος στόχος του Εθνικού Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων, είναι η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας, η οποία είναι απαραίτητη για την δημιουργία μιας δίκαιης κοινωνίας, όπου όλοι/ες συμμετέχουν ισότιμα και όπου ο καθένας και η καθεμία έχει την ευκαιρία να εκπληρώσει τις δυνατότητές του/της. Η ισότητα των φύλων σημαίνει ίσες ευκαιρίες και επιλογές, και ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής. Η εμπέδωση συνθηκών ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας, συντείνει στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων μέσα από την επαγγελματική δραστηριοποίηση τους σε ένα περιβάλλον πολιτιστικής και κοινωνικής επίγνωσης και ίσων ευκαιριών. Για τις δε επιχειρήσεις, τα οφέλη είναι πολυδιάστατα αφού η υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών για προώθηση της ισότητας, συντείνουν στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους μέσα από την αυξημένη ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους και κατ' επέκταση τη βελτιωμένη παραγωγικότητα του. Επιπλέον, η πιστοποίηση των επιχειρήσεων στα θέματα ισότητας των φύλων βελτιώνει τη φήμη τους κατατάσσοντας τις ανάμεσα στις επιχειρήσεις – πρότυπα και τις καθιστά «πόλο έλξης» για αξιόλογα στελέχη προσωπικού με υψηλά προσόντα και δεξιότητες, που επιλέγουν να εργασθούν σε μία εταιρεία με κύριο μέλημά της τον	

άνθρωπο.

Σύμφωνα με το Κυπριακό Μοντέλο Πιστοποίησης που έχει αναπτυχθεί, στο πλαίσιο του Εθνικού Φορέα Πιστοποίησης, μια επιχείρηση ή οργανισμός μπορεί να πιστοποιηθεί για την υιοθέτηση και εφαρμογή είτε μίας καλής πρακτικής σε συγκεκριμένο τομέα είτε ενός ολοκληρωμένου συστήματος προώθησης της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο σε όλους τους τομείς και τις δραστηριότητες της επιχείρησης/οργανισμού.

Συγκεκριμένα μπορούν να δοθούν οι ακόλουθες πιστοποιήσεις:

Πιστοποίηση καλής πρακτικής / καλών πρακτικών

Η πιστοποίηση «καλής πρακτικής/καλών πρακτικών» αφορά την εφαρμογή μίας ή περισσότερων καλών πρακτικών. Η πιστοποίηση λαμβάνεται εφόσον καταγράφουν οι παράμετροι και αξιολογηθούν τα οφέλη της κάθε πρακτικής σε σχέση πάντοτε με την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Πιστοποίηση Εργοδότη Ισότητας των Φύλων

Η πιστοποίηση «Εργοδότη Ισότητας» αφορά την πιστοποίηση ενός ολοκληρωμένου συστήματος προώθησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και περιλαμβάνει την εφαρμογή Σχεδίου Δράσης από μέρους της επιχείρησης/οργανισμού για την επίτευξη όλων των στόχων/κριτηρίων του Μοντέλου. Στις περιπτώσεις αυτές, η πιστοποίηση λαμβάνεται εφόσον τεκμηριωθεί η εφαρμογή όλων των πρακτικών/πολιτικών που περιγράφονται στο Σχέδιο Δράσης της επιχείρησης/οργανισμού.

Στόχοι/κριτήρια του μοντέλου πιστοποίησης

Για να πιστοποιηθεί μία επιχείρηση ή οργανισμός βάσει του Μοντέλου, πρέπει να επιτευχθεί ένας ή όλοι εκ των ακόλουθων στόχων:

- **Ολοκληρωμένη δέσμευση για ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών:** Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί υιοθετούν με κάθε επίσημο τρόπο την δέσμευση τους για προώθηση της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ένταξη στις διαδικασίες του Μοντέλου Πιστοποίησης κοινοποιείται στους εργαζόμενους και η δέσμευση υιοθετείται στις πρακτικές και τα μέτρα που εφαρμόζονται σε σχέση με την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.
- **Διαδικασίες Πρόσληψης-Ανέλιξης:** Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί υιοθετούν και υλοποιούν διαδικασίες σχετικά με τις προσλήψεις που βασίζονται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αφορούν, ανάμεσα σε άλλα: την επιλογή υποψηφίων, τα σχέδια υπηρεσίας, την διαδικασία των συνεντεύξεων, τις επιτροπές προσλήψεων κ.α. Επιπλέον, οι διαδικασίες προαγωγών επικεντρώνονται στα προσόντα και τις δεξιότητες των υποψηφίων και απαλλάσσονται από στοιχεία που μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις.
- **Επαγγελματική κατάρτιση:** Οι ευκαιρίες κατάρτισης παρέχονται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου ενώ λαμβάνονται υπόψη θετικά οι τυχόν διαφορετικές ανάγκες των γυναικών από αυτές των ανδρών ή αντίστροφα. Πραγματοποιούνται ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα με θέμα την ισότητα των φύλων και τις νομικές υποχρεώσεις/δικαιώματα προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.
- **Αξιολόγηση – Ίση Αμοιβή:** Η αξιολόγηση του προσωπικού σε σχέση με την παραγωγικότητα και τις ικανότητες του χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και αποτρέπει τις διακρίσεις ανάμεσα σε εργαζόμενους λόγω φύλου. Η αξιολόγηση των μισθολογικών απολαβών και ωφελημάτων καθορίζονται στην ίδια βάση.
- **Συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής:** Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί,

λαμβάνοντας υπόψη τις οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων σε συνδυασμό με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, υιοθετούν και εφαρμόζουν μέτρα προς συμφιλίωση των δύο.

- **Συμμετοχή:** Προωθείται η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, στις διαδικασίες σχετικά με τα θέματα ανθρώπινου δυναμικού καθώς επίσης και την υλοποίηση των μέτρων που αφορούν τα θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.
- **Παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση:** Υιοθετούνται μέτρα αντιμετώπισης φαινομένων παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Αίτηση πιστοποίησης από επιχειρήσεις/οργανισμούς

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων εξαγγέλλει σε ετήσια βάση Πρόσκληση υποβολής αίτησης για πιστοποίηση από επιχειρήσεις και οργανισμούς, με συγκεκριμένη προθεσμία υποβολής αίτησης κάθε φορά. Η επιχείρηση/οργανισμός που επιθυμεί να πιστοποιηθεί βάσει του προτύπου υποβάλλει την αίτηση της. Κάθε επιχείρηση/οργανισμός έχει το δικαίωμα να υποβάλει αίτηση είτε για πιστοποίηση καλής πρακτικής (μιας ή/και περισσοτέρων) ή για την πιστοποίηση «Εργοδότη Ισότητας». Στη δεύτερη περίπτωση, η επιχείρηση/οργανισμός θα πρέπει με την αίτηση να υποβάλει το Σχέδιο Δράσης το οποίο εφαρμόζει με σκοπό την επίτευξη της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, στο οποίο να περιγράφονται όλες οι πρακτικές και μέτρα που εφαρμόζονται στους τομείς της πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση, ανέλιξη, αμοιβές και ωφελήματα, οργάνωση του χρόνου εργασίας, συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας καθώς επίσης και θέματα αντιμετώπισης φαινομένων όπως η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.

Διεξαγωγή επιτόπιων ελέγχων από ανεξάρτητο Αξιολογητή

Εάν τα στοιχεία είναι ελλιπή, τότε ο Αξιολογητής δύναται να απαιτήσει επιπρόσθετες πληροφορίες ή/και έγγραφα από την επιχείρηση/οργανισμό. Οι έλεγχοι πραγματοποιούνται εντός ενός μηνός από την παραλαβή της αίτησης και περιλαμβάνουν συνεντεύξεις με εκπροσώπους καθώς και εργαζομένους της επιχείρησης. Μετά την ολοκλήρωση των επιτόπιων ελέγχων, ο Αξιολογητής συντάσσει σχετική Έκθεση Αξιολόγησης και καταθέτει στο Συμβούλιο του Εθνικού Φορέα την Έκθεση, βάσει της οποίας το Συμβούλιο λαμβάνει την απόφαση για πιστοποίηση της επιχείρησης/οργανισμού.

Ισχύς πιστοποίησης

Η πιστοποίηση ισχύει για περίοδο τεσσάρων ετών, μετά την πάροδο της οποίας οι επιχειρήσεις/οργανισμοί που επιθυμούν να την ανανεώσουν πρέπει να αιτηθούν εκ νέου πιστοποίησης και να ακολουθήσουν όλη τη διαδικασία των ελέγχων.

Ανανέωση πιστοποίησης

Σε περίπτωση αίτησης ανανέωσης της πιστοποίησης εφαρμόζεται η διαδικασία ως πιο πάνω. Εφόσον η επιχείρηση/οργανισμός επιτύχει σε όλα τα στάδια της διαδικασίας, η πιστοποίηση ανανεώνεται για τέσσερα περαιτέρω χρόνια. Η αίτηση ανανέωσης υποβάλλεται 3 μήνες πριν την λήξη της ισχύουσας πιστοποίησης.

Περαιτέρω έλεγχοι

Για κάθε επιχείρηση/οργανισμό που λαμβάνει πιστοποίηση βάσει του προτύπου, το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων δύναται να διεξάγει περαιτέρω έλεγχο εφόσον δοθεί εύλογη προειδοποίηση στην επιχείρηση, με σκοπό την διαπίστωση ότι η επιχείρηση συνεχίζει να πληροί τις προϋποθέσεις του μοντέλου και την καταγραφή της προόδου σε σχέση με τυχόν βελτιωτικά μέτρα που δεσμεύτηκε να εφαρμόσει. Για το σκοπό τούτο, όλα τα στοιχεία που υποβάλλονται με την αρχική αίτηση επικαιροποιούνται

από την επιχείρηση/οργανισμό σε τακτικά διαστήματα ενώ αποστέλλονται και σχετικά ερωτηματολόγια προς το προσωπικό. Τα νέα στοιχεία αξιολογούνται από τον Αξιολογητή.

Αναστολή πιστοποίησης

Το Συμβούλιο μπορεί να αναστείλει την πιστοποίηση εφόσον κρίνει ότι η επιχείρηση/οργανισμός δεν πληροί πλέον τα κριτήρια. Το μέγιστο διάστημα της αναστολής είναι 12 μήνες ανάλογα με τους λόγους και τις συνθήκες που οδηγούν στην απόφαση αυτή. Στη συνέχεια, και μετά την ανάλυση των νέων στοιχείων, το Συμβούλιο αποφασίζει για την άρση της αναστολής ή την περαιτέρω αναστολή ή την απόσυρση της πιστοποίησης.

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει το δικαίωμα χρήσης του ονόματος των πιστοποιημένων επιχειρήσεων/οργανισμών είτε ηλεκτρονικώς είτε με άλλο μέσο για σκοπούς προβολής ή/και ενημέρωσης του κοινού.

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	Equality is Quality Award Βραβείο «Η Ισότητα είναι Ποιότητα»
ΧΩΡΑ	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	CITE – Commission for Equality in Labour and Employment
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Δημόσιος Φορέας
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	https://www.archive.equineteurope.org/PORTUGAL-Equality-is-Quality-Award
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Βραβείο
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2000
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Επιχειρήσεις
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΣ/ΑΝΑΝΕΩΣΗ	2 έτη
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Η Επιτροπή για την Ισότητα στην Εργασία και την Απασχόληση (CITE) της Πορτογαλίας ξεκίνησε το 2000 την πρωτοβουλία για την απονομή του Βραβείου «Η Ισότητα είναι Ποιότητα», προκειμένου να ενθαρρύνει τους εργοδότες στην κατεύθυνση της επίτευξης της ισότητας των φύλων. Το Βραβείο απονέμεται σε εταιρείες και άλλους εργοδότες που εφαρμόζουν πολιτικές στον τομέα της ισότητας των φύλων και της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή/προσωπική ζωή. Το εν λόγω Βραβείο αποτελεί μια επιβράβευση κύρους που έχει ως στρατηγικό στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Ειδικότερα το βραβείο επιδιώκει: • να διακριθούν οι εταιρείες που εφαρμόζουν ή προωθούν θετικές δράσεις στον τομέα της ισότητας των φύλων, της ποιότητας στην εργασία, της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης • να δημοσιοποιηθούν οι διάφοροι τύποι πρωτοβουλιών και μέτρων που έχουν ληφθεί από επιχειρήσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων, μέσω της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης σε επίπεδο διοίκησης επιχειρήσεων αλλά και του ευρύτερου κοινού • να προωθηθεί η θέσπιση συγκεκριμένων μέτρων για τη βελτίωση της ποιότητας αλλά και της ισότητας των φύλων στην εργασία, την απασχόληση	

και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, ιδίως σε ό,τι αφορά τη συμφιλίωση επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ήδη από την πρώτη χρονιά θέσπισης του Βραβείου υπήρχε αυξημένο ενδιαφέρον, καθώς υποβλήθηκαν περίπου 190 αιτήσεις. Οι επιχειρήσεις που λαμβάνουν το βραβείο μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή τη διάκριση για να προβληθούν ως επιχειρήσεις που προωθούν την ίση μεταχείριση και είναι φιλικές σε θέματα ισότητας των φύλων. Το Βραβείο ισχύει για 2 χρόνια και για την απονομή του μπορούν να υποβάλουν αίτηση μικρές, μεσαίες ή μεγάλες επιχειρήσεις, καθώς επίσης και άλλοι οργανισμοί (ενώσεις και συνεταιρισμοί) που εφαρμόζουν καλές πρακτικές για την ισότητα των φύλων, ενδιαφέρονται να δημοσιοποιήσουν αυτές τις πρωτοβουλίες και έχουν δεσμευτεί να βελτιώσουν την εταιρική κοινωνική τους ευθύνη σε αυτόν τον τομέα. Η CITE στους όρους απονομής του βραβείου θέτει κάποια κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση των αιτήσεων και αφορούν στα ακόλουθα:

- Ποσοτικές και ποιοτικές αναλύσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας ανδρών και γυναικών και παρακολούθηση της εξέλιξής τους.
- Υιοθέτηση πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που προωθεί την ισότητα των φύλων.
- Ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και των γυναικών σε διαδικασίες διαβούλευσης ή / και λήψης αποφάσεων.
- Εγγυημένες ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες στην πολιτική προσλήψεων.
- Εγγυημένη ισότιμη πρόσβαση γυναικών και ανδρών στην εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και τις προαγωγές.
- Εγγυημένες ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση για γυναίκες και άνδρες εργαζόμενους/ες.
- Εγγυημένη συμμόρφωση με τις διατάξεις που καλύπτουν τα δικαιώματα μητρότητας, πατρότητας, τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, την ισότητα των φύλων και την αρχή της μη διάκρισης.
- Εγγυημένη ισότητα ευκαιριών, για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους/ες, προκειμένου να μπορέσουν να συμφιλιώσουν την επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή, ιδίως μέσω: ευέλικτων μορφών εργασίας, παρατεταμένων περιόδων άδειας, διαλειμμάτων σταδιοδρομίας, ευελιξίας στην κάλυψη προσωπικών και οικογενειακών αναγκών, διευκόλυνσης της πρόσβασης σε εγκαταστάσεις και υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και οικογενειακής υποστήριξης, ειδικών μέτρων που προωθούν την επιστροφή των εργαζόμενων γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και των ανδρών που διέκοψαν τη σταδιοδρομία τους για οικογενειακούς λόγους.
- Δημιουργία θέσεων εργασίας ή επαγγελματική κατάρτιση σε επαγγελματικούς τομείς όπου άνδρες ή γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται.
- Λήψη μέτρων που αποθαρρύνουν συμπεριφορές που παραβιάζουν την υποχρέωση σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας.
- Υιοθέτηση μέτρων που αποθαρρύνουν διακρίσεις.
- Εγγυημένη πραγματική ίση αμοιβή για ίση εργασία και για εργασία ίσης αξίας.
- Χρήση συμπεριληπτικής και μη σεξιστικής γλώσσας σε όλα τα εταιρικά έγγραφα.
- Άλλα μέτρα που δεν εξειδικεύονται αλλά συμβάλλουν στην πρόληψη των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Οι αιτήσεις που κατατίθενται από τις επιχειρήσεις συμπεριλαμβάνουν ένα ερωτηματολόγιο ισότητας που πρέπει να συμπληρωθεί και συνοδεύονται από ένα σύνολο εγγράφων (π.χ. στατιστικά στοιχεία με συγκεκριμένους δείκτες). Οι αιτήσεις εξετάζονται και αξιολογούνται από μια εξωτερική ομάδα αξιολόγησης η οποία έχει τα ακόλουθα καθήκοντα:

- Να ελέγξει εάν οι αιτήσεις και τα δεδομένα / έγγραφα που αποστέλλονται είναι σωστά.
- Να αναλύσει και να βαθμολογήσει τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο ισότητας.
- Να αναλύσει τα δεδομένα / έγγραφα που αποστέλλονται.
- Να πραγματοποιήσει επιτόπια επίσκεψη στις επιχειρήσεις, προκειμένου να πάρει συνέντευξη από τη διοίκηση και τους/τις εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Να συντάξει αναφορές οι οποίες υποβάλλονται στην κριτική επιτροπή του βραβείου.

Αρχικά οι αιτήσεις εξετάζονται ως προς την πληρότητα των δικαιολογητικών που ζητούνται. Μετά από αυτή τη φάση, αξιολογείται η τεκμηρίωση. Στη συνέχεια, οι απαντήσεις που δίνονται στο έντυπο της αίτησης και ειδικότερα στο ερωτηματολόγιο ισότητας, αξιολογούνται και κατατάσσονται σύμφωνα με μια σειρά συντελεστών. Δίνεται βαθμολογία, βάσει της τελικής αξιολόγησης του εντύπου αίτησης, η οποία χρησιμοποιείται για την αρχική επιλογή, καθώς μόνο οι υποψήφιοι φορείς με βαθμολογία 500 ή περισσότερο μπορούν να προχωρήσουν στην επόμενη φάση. Στη συνέχεια, πραγματοποιείται ανάλυση τεκμηρίωσης των αιτήσεων, βάσει των εγγράφων που υποβάλλονται με την αίτηση, καθώς και οποιωνδήποτε άλλων πληροφοριών έχουν κατατεθεί στο πρώτο στάδιο της διαδικασίας. Αυτή η αξιολόγηση βασίζεται σε μια λεπτομερή μελέτη για το προσωπικό και την οικονομική κατάσταση του φορέα. Ταυτόχρονα, μία ομάδα ειδικών επισκέπτεται τις εγκαταστάσεις επιχειρήσεων και πραγματοποιεί την ποιοτική αξιολόγηση της αίτησης. Κατά τη διάρκεια αυτής της επίσκεψης, λαμβάνονται συνεντεύξεις από μέλη της διοίκησης που έχουν την ευθύνη της αίτησης και από εκπροσώπους των εργαζομένων. Αυτό είναι ένα βασικό στάδιο, που περιλαμβάνει την άμεση επαφή με την πραγματικότητα της επιχείρησης και αποτελεί ευκαιρία να ακουστούν οι απόψεις των εργαζομένων. Είναι, επίσης, στη φάση αυτή δίνεται η για την αποσαφήνιση τυχόν ερωτήσεων που προκύπτουν από την αξιολόγηση. Μετά από αυτήν την επίσκεψη, συντάσσεται μια Έκθεση τεχνικής αξιολόγησης στην οποία οι βασικές πτυχές εξετάζονται σε συστηματική βάση και βασίζεται στη χρήση ενός εργαλείου ανάλυσης που περιλαμβάνει ένα σύνολο διαστάσεων, πρακτικών και δεικτών που βαθμολογούνται σύμφωνα με την απόδοση της επιχείρησης. Τέλος, αυτές οι Εκθέσεις αξιολόγησης υποβάλλονται σε κριτική επιτροπή αποτελούμενη από 18 κριτές από διαφορετικούς οργανισμούς (π.χ. φορείς δημόσιας διοίκησης, επαγγελματικοί συνεταιρισμοί, κοινωνικοί εταίροι κ.ά.), εκ των οποίων 8 μέλη προέρχονται από τη CITE. Κάθε μέλος της επιτροπής δικαιούται μία ψήφο.

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	TOTAL E-QUALITY Award Βραβείο Ολικής Ισότητας
ΧΩΡΑ	GERMANIA
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	TOTAL E-QUALITY
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Ιδιωτικός Φορέας/Σύνδεσμος
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Βραβείο
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	https://mega.public.lu/fr/travail/programme-

	actions-positives.html
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2000
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Εταιρείες
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΣ/ΑΝΑΝΕΩΣΗ	3 έτη
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Το Βραβείο «TOTALE-QUALITY» απονέμεται σε οργανισμούς από τον ιδιωτικό τομέα ή φορείς και ενώσεις με τουλάχιστον δεκαπέντε (15) υπαλλήλους που εντάσσουν επιτυχώς τη διάσταση του φύλου στις πολιτικές τους. Μέχρι σήμερα, έχουν απονεμηθεί 845 βραβεία σε 329 οργανισμούς. Όσοι περισσότεροι οργανισμοί επιβραβεύονται, τόσο βελτιώνονται τα κριτήρια και τα πρότυπα της διαδικασίας σύμφωνα με τα οποία αξιολογούνται και άλλοι οργανισμοί. Τα Βραβεία επιδιώκει την αυτο-δέσμευση των φορέων για την εφαρμογή ίσων ευκαιριών, χωρίς να απαιτούνται πρόσθετες νομικές κατευθυντήριες γραμμές. Ειδικότερα, το Βραβείο περιλαμβάνει ένα πιστοποιητικό και ένα βραβείο επίτευξης σταθερότητας, καθώς και την άδεια χρήσης του λογότυπου «TOTAL E-QUALITY», το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε σε εσωτερικό επίπεδο ή και εκτός του φορέα για την προβολή της εικόνας του. Ειδικότερα, το Βραβείο: • δίνει σημαντική ώθηση στην εικόνα ενός φορέα, καθώς πιστοποιεί την επιτυχημένη και διαρκή δέσμευσή του στην προώθηση της ισότητας των φύλων • καταδεικνύει ότι η επιχείρηση όχι μόνο προσπαθεί να διευκολύνει τη συμφιλίωση της εργασίας και της οικογένειας για τους/τις εργαζόμενους/ες της, αλλά επιδιώκει επίσης συνολικά την ισότητα των φύλων • πιστοποιεί ότι ο οργανισμός αξιοποιεί το σύνολο των ανθρώπινων πόρων που διαθέτει • παρακινεί υποψήφιους/ες εργαζόμενους/ες υψηλών προσόντων να αιτηθούν εργασία σε μια πιστοποιημένη εταιρεία. Το Βραβείο «TOTAL E-QUALITY» απονέμεται σε ετήσια βάση, έχει ισχύ για τρία (3) χρόνια και δίνεται η δυνατότητα ανανέωσής του με την υποβολή νέας αίτησης μέσω της οποίας αποδεικνύεται σταθερή επιτυχία και περαιτέρω πρόοδος στη δημιουργία ίσων ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Ένας φορέας που λαμβάνει το Βραβείο για πέμπτη φορά, λαμβάνει επίσης τιμητικό βραβείο βιωσιμότητας. Η τελετή απονομής περιλαμβάνει ένα πρόγραμμα παρουσιάσεων και συζητήσεων, καθώς και τη διοργάνωση σχετικής συνέντευξης τύπου. Μια ανεξάρτητη Επιτροπή αξιολογεί όλες τις αιτήσεις και αποφασίζει για την απονομή του Βραβείου. Κρίσιμο παράγοντα για αυτήν την απόφαση αποτελεί η διερεύνηση της ικανότητας μιας επιχείρησης να επιτύχει την ισορροπία μεταξύ των οικονομικών απαιτήσεων και των συμφερόντων των υπαλλήλων της, εφαρμόζοντας κατάλληλες στρατηγικές για τη δημιουργία ίσων ευκαιριών για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της. Κατά την αξιολόγηση των αιτήσεων η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε φορέα. Η αίτηση για το Βραβείο βασίζεται σε μια Λίστα Ελέγχου (check-list), που έχει σχεδιαστεί ως Εργαλείο Αυτό-αξιολόγησης. Τις προϋποθέσεις για το Βραβείο πληρούν μόνο δραστηριότητες που υπερβαίνουν ό,τι απαιτείται από το Νόμο. Οι εταιρείες πριν υποβάλουν αίτηση έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν την επιλογή «Γρήγορος έλεγχος» για να λάβουν μια πρώτη εικόνα της αξιολόγησης, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι για την αίτηση η υποψήφια εταιρεία χρεώνεται με τέλος επεξεργασίας (50 ευρώ), ανεξάρτητα από το εάν η εφαρμογή είναι επιτυχής ή όχι. Για μια επιτυχημένη αίτηση, η επιχείρηση χρεώνεται ανάλογα με το μέγεθος και το προσωπικό της ως ακολούθως: • έως 250 άτομα: 300 ευρώ • έως 500 άτομα: 600 ευρώ	

- έως 2.500 άτομα: 1.500 ευρώ
- έως 5.000 άτομα: 1.800 ευρώ
- πάνω από 5.000 άτομα 2.400 ευρώ

Το Εργαλείο Αυτό-αξιολόγησης χωρίζεται στους ακόλουθους οκτώ (8) τομείς δράσης:

1. Καταγραφή της κατάστασης απασχόλησης των εργαζομένων
2. Προσλήψεις και πλήρωση θέσεων
3. Συνεχής εκπαίδευση / ανάπτυξη προσωπικού
4. Εξισορρόπηση οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής
5. Προώθηση της εταιρικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας
6. Θεσμοθέτηση εσωτερικών διαδικασιών ίσων ευκαιριών
7. Κοινωνικοπολιτική δέσμευση για ίσες ευκαιρίες
8. Διαφορετικότητα (προαιρετικό)

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	Positive Actions Θετικές Δράσεις
ΧΩΡΑ	ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	Υπουργείο Ισότητας
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Δημόσιος Φορέας
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Πιστοποίηση
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	https://mega.public.lu/fr/travail/programme-actions-positives.html
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Επιχειρήσεις
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Το «Positive Actions» είναι ένα πρόγραμμα του Υπουργείου Ισότητας του Λουξεμβούργου για τη στήριξη μέτρων υπέρ της ισότητας των φύλων στην εργασία. Το Υπουργείο υποστηρίζει τις επιχειρήσεις και πιστοποιεί πρωτοβουλίες τους που διασφαλίζουν την ουσιαστική ισότητα. Το πρόγραμμα βασίζεται σε τρία (3) θεματικά πεδία προτεραιότητας: • ίση μεταχείριση (πρόσληψη, κατάρτιση και προσόντα, αποδοχές, εταιρική κουλτούρα, παρενόχληση) • ισότητα στη λήψη αποφάσεων (επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση, ίση συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων) • ισότητα στη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (οργάνωση εργασίας, επαγγελματική επανένταξη). Η συμμετοχή επιχειρήσεων στο πρόγραμμα σημαίνει ενίσχυση της ελκυστικότητάς τους ως εργοδότες, τόσο για την προσέλκυση νέων ταλέντων όσο και για την εξασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων. Για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα, αυτές υποβάλλουν αρχικά αίτηση στο Υπουργείο Ισότητας και στη συνέχεια, μια ομάδα εξωτερικών εμπειρογνομόνων αναλαμβάνει την ευθύνη για τη διενέργεια ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας για όλο το προσωπικό και οι πληροφορίες που συλλέγονται, χρησιμοποιούνται για την κατάρτιση ενός Σχεδίου Δράσης. Μια συμφωνία μεταξύ του Κράτους και της συμμετέχουσας επιχείρησης καθορίζει τους όρους συνεργασίας, με σκοπό την ανάπτυξη ενός έργου για θετική δράση και το Υπουργείο Ισότητας προσφέρει συμβουλές και οικονομική υποστήριξη στην εταιρεία κατά την υλοποίηση του έργου της. Η συμμετοχή των εταιρειών στο πρόγραμμα θετικής δράσης γίνεται σε εθελοντική βάση. Η υλοποίηση ενός έργου θετικής δράσης μπορεί να έχει τις ακόλουθες φάσεις: • Προπαρασκευαστική φάση • Φάση ανάλυσης	

- Φάση επεξεργασίας
- Φάση εφαρμογής
- Φάση αξιολόγησης και εφαρμογής

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	Εταιρεία της Χρονιάς
ΧΩΡΑ	ΤΣΕΧΙΑ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	Gender Studies
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Ιδιωτικός φορέας
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	http://en.genderstudies.cz/index.shtml?x=2271798
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Βραβείο
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2004
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Εταιρείες
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Το Βραβείο «Εταιρεία της Χρονιάς» ξεκίνησε το 2004 από την οργάνωση Gender Studies στην Τσεχία και απονέμεται κάθε χρόνο. Σκοπός του Βραβείου είναι να παρακινήσει επιχειρήσεις, προκειμένου να κατανοήσουν ότι η παροχή ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες αποτελεί έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους της δικής τους ανάπτυξης και να εφαρμόσουν αυτές τις αρχές στις πολιτικές τους. Η οργάνωση Gender Studies προσφέρει εξειδικευμένη συμβουλευτική και εμπειρία σε αυτόν τον τομέα. Κάθε εταιρεία που δραστηριοποιείται στην Τσεχία μπορεί να υποβάλει υποψηφιότητα για το Βραβείο. Εκτός από την απονομή του Βραβείου, η Gender Studies παρέχει σε κάθε συμμετέχουσα εταιρεία ανατροφοδότηση σχετικά με τα προγράμματα και τα μέτρα που εφαρμόζει. Ειδικότερα, η οργάνωση συγκεντρώνει καλές πρακτικές, μεταφέρει τεχνογνωσία σχετικά με τη ισότητα των φύλων και την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και προσφέρει συμβουλές ή περαιτέρω ανάλυση των πολιτικών των επιχειρήσεων. Για να υποβάλει μία εταιρεία αίτηση, πρέπει να συμπληρώσει ένα ερωτηματολόγιο. Επιπλέον, σε τακτά χρονικά διαστήματα η Gender Studies διοργανώνει συνέδρια και ημερίδες που εστιάζουν σε επιλεγμένα θεματικά πεδία σχετικά με την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας. Στο πλαίσιο αυτών των εκδηλώσεων ανακοινώνονται οι επιχειρήσεις στις οποίες απονέμεται το Βραβείο.	

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	Work and Family audit scheme «Έλεγχος εργασίας και οικογένειας»
ΧΩΡΑ	ΑΥΣΤΡΙΑ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	Υπουργείο Οικογενειακών Υποθέσεων
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Δημόσιος Φορέας
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	http://www.familieundberuf.at/
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Βραβείο και Πιστοποίηση
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	1998 έως σήμερα
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Επιχειρήσεις
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	3 χρόνια
ΙΣΧΥΣ/ΑΝΑΝΕΩΣΗ	
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
Η αυστριακή κυβέρνηση θέσπισε το πρόγραμμα «Έλεγχος εργασίας και οικογένειας» το 1998 για να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να δημιουργήσουν ένα φιλικό προς την οικογένεια περιβάλλον, έτσι ώστε οι εργοδότες να ανταποκρίνονται καλύτερα στις	

οικογενειακές ανάγκες των εργαζομένων. Σύμφωνα με το πρόγραμμα αυτό οι επιχειρήσεις μπορούν να λάβουν το πιστοποιητικό «Έλεγχος εργασίας και οικογένειας» για την απονομή του οποίου, το Αυστριακό Υπουργείο Οικογενειακών Υποθέσεων καθορίζει το πεδίο του ελέγχου και τους κανονισμούς με τους οποίους οι επιχειρήσεις πρέπει να συμμορφωθούν, ενώ η κρατική επιχείρηση «Οικογένεια και Εργασία» (Familie und beruf/Family and Job] διενεργεί τον έλεγχο. Οι εξωτερικοί/ές αξιολογητές/τριες προσδιορίζουν πρώτα τις ανάγκες της επιχείρησης μέσω συζητήσεων με τη διοίκηση και τους/τις υπαλλήλους, διευκολύνοντας την κατάρτιση ενός εταιρικού Σχεδίου, με στόχους που πρέπει να επιτευχθούν σε μια καθορισμένη περίοδο. Γενικά, η διαδικασία από τη στιγμή της αίτησης έως τη λήψη του πιστοποιητικού δεν διαρκεί περισσότερο από έξι (6) μήνες. Μετά από τρία (3) χρόνια, ένας/μία εξωτερικός/ή αξιολογητής/τρια ελέγχει τα επιτεύγματα και, εάν η αξιολόγηση είναι θετική, η επιχείρηση λαμβάνει το πιστοποιητικό για άλλα τρία (3) χρόνια.

Ο έλεγχος που διενεργείται αποτελεί ένα εξειδικευμένο μέσο για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους (5 ή περισσότεροι υπάλληλοι), πεδίου δραστηριότητας και νομικής μορφής. Η διαδικασία εποπτεύεται από εξειδικευμένους συμβούλους που υποστηρίζουν την επιχείρηση στον καθορισμό, την αξιολόγηση και τον προγραμματισμό φιλικών προς την οικογένεια μέτρων. Η ανάπτυξη του συγκεκριμένου ελέγχου υπό τον τίτλο: «Ευρωπαϊκός εργασιακός και οικογενειακός έλεγχος» πραγματοποιήθηκε για να διασφαλιστεί η διάδοσή του στην Ευρώπη (δυνατότητα παροχής αδειών για εθνική χρήση). Ο εργασιακός και οικογενειακός έλεγχος ξεκίνησε το 2001 και βασίζεται σε ένα προσαρμοσμένο έντυπο λαμβάνοντας υπόψη το σχετικό εθνικό πλαίσιο της Αυστρίας, της Ιταλίας και της Σλοβενίας.

Ο έλεγχος για την εργασία και οικογένεια είναι ένα εργαλείο διαχείρισης που στοχεύει στη βελτιστοποίηση εταιρικών πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια, προκειμένου να επιτευχθεί μια καλή ισορροπία μεταξύ των επιχειρηματικών συμφερόντων και των αναγκών των εργαζομένων κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή μιας φιλικής προς την οικογένεια εταιρικής στρατηγικής. Σε εργαστήρια, στα οποία συμμετέχουν τόσο ο εργοδότης όσο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, εξετάζονται τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα που υπάρχουν ήδη εντός της επιχείρησης, αξιολογείται η αναγκαιότητα για περαιτέρω ανάπτυξη μέτρων και αναπτύσσονται νέα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα προσαρμοσμένα στις ανάγκες των εργαζομένων. Τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα εφαρμόζονται σε επιλεγμένους τομείς/πεδία, όπως:

- Ώρες/ωράριο εργασίας
- Χώρος εργασίας
- Οργάνωση εργασίας
- Πολιτική επικοινωνίας (απαιτείται)
- Οργανωσιακή κουλτούρα (απαιτείται)
- Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού
- Πληρωμή σε είδος
- Υπηρεσίες για οικογένειες
- Γονεϊκότητα, γονική άδεια και επανένταξη

Με βάση το αποτέλεσμα των εργαστηρίων, η εταιρεία συντάσσει και υπογράφει ένα σύμφωνο στόχων, το οποίο αποτελεί την προϋπόθεση για την απονομή του Βραβείου από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο που είναι υπεύθυνο για τις οικογενειακές υποθέσεις. Μόλις η εταιρεία λάβει το Βραβείο, υποχρεούται να εκπονή ετήσιες ενδιάμεσες εκθέσεις για να τεκμηριώνεται η πρόοδος της εφαρμογής των καθορισμένων φιλικών προς την οικογένεια μέτρων. Μετά από μια περίοδο τριών (3) ετών κατά την οποία εφαρμόζονται τα συμφωνηθέντα μέτρα, η επιχείρηση

λαμβάνει το πρώτο πλήρες κρατικό πιστοποιητικό, το οποίο ισχύει για τρία χρόνια. Μετά από τρία χρόνια, η εταιρεία μπορεί να επιλέξει να κάνει τον εκ νέου έλεγχο. Οι επιδοτήσεις που παρέχονται από το κράτος στο πλαίσιο της παραπάνω διαδικασίας, βασίζονται στον αριθμό των εργαζομένων και έχουν ως εξής:

- 5-20 εργαζόμενοι: 5.000 €
- 21-100 εργαζόμενοι: 4.000 €
- Περισσότεροι από 101 εργαζόμενοι: 3.000 €

Μέχρι τώρα περισσότερες από 450 αυστριακές εταιρείες έχουν συμμετάσχει στον έλεγχο για την ανάπτυξη φιλικών πολιτικών για την εργασία και την οικογένεια και είναι πιστοποιημένοι εργοδότες από το κράτος Αυτό σημαίνει ότι περίπου 315.000 εργαζόμενοι/ες έχουν ήδη επωφεληθεί από την εφαρμογή φιλικών προς την οικογένεια μέτρων, τα οποία έχουν αξιολογηθεί και αναπτυχθεί. Μόνο το 2017, 91 εταιρείες και πανεπιστήμια στην Αυστρία αποφάσισαν να συμμετάσχουν στη διαδικασία.

Σύμφωνα με το εν λόγω πρόγραμμα, τα οφέλη που εντοπίζονται από την ανάπτυξη πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια από επιχειρήσεις είναι τα ακόλουθα:

- Τα κίνητρα των εργαζομένων αυξάνονται κατά 11 %
- Η γονική άδεια είναι μικρότερη (κατά 9%) καθώς οι εργαζόμενοι/ες είναι πιο πιθανό να επιστρέψουν στην εργασία τους
- Λιγότερες ημέρες ασθενείας (23% λιγότερο από τον μέσο όρο)
- Αύξηση της αφοσίωσης των εργαζομένων στην επιχείρηση
- Αύξηση της παραγωγικότητας κατά 12%

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	S.O.N.O - Same Opportunities New Opportunities Ίσες Ευκαιρίες Νέες Ευκαιρίες
ΧΩΡΑ	ΙΤΑΛΙΑ
ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΟΝΟΜΗΣ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
ΕΙΔΟΣ ΦΟΡΕΑ	Δημόσιος Φορέας
ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	http://www.faisa-cisal.org/wp-content/uploads/2013/05/pari/Bollino_Rosa_2007.pdf
ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ	Σήμα
ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2007
ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ	Επιχειρήσεις

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Στο πλαίσιο του προγράμματος για το Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών (2007), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης έβγαλε δημόσια ανακοίνωση/πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συμμετοχή στη δοκιμή ενός συστήματος πιστοποίησης ποιότητας εταιρειών στον τομέα των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο του Έργου «Bollino Rosa». Η πρόσκληση ήταν ανοιχτή σε όλες τις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις με στόχο την ανάπτυξη ενός συστήματος επιβράβευσης για όσες υιοθετούν πολιτικές για την ίση μεταχείριση και την ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών. Η διαδικασία της εν λόγω επιβράβευσης βασίζεται στη λογική της «αριστείας». Οι επιχειρήσεις περνάνε τα διάφορα στάδια ανάπτυξης πολιτικών σύμφωνα με τις απαιτήσεις της επιβράβευσης ή/και σχετικής αξιολόγησης σε συνεργασία με το Υπουργείο. Η διαδικασία αξιολόγησης, σε όλες τις φάσεις της, βασίζεται σε κριτήρια διαφάνειας, δικαιοσύνης και αμεροληψίας και ο έλεγχος πραγματοποιείται από ανεξάρτητους/ες ελεγκτές/τριες. Επιπλέον, η διαδικασία αξιολόγησης και ελέγχου των επιχειρήσεων πραγματοποιείται μέσω ενός συστήματος δεικτών, που έχουν αναπτυχθεί από

διεπιστημονική ομάδα εμπειρογνομόνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Στο τέλος της διαδικασίας ανάλυσης, οι επιχειρήσεις που πληρούν τα κριτήρια και τις απαιτήσεις της επιβράβευσης μπορούν να χρησιμοποιούν το Σήμα Ποιότητας "S.O.N.O - Same Opportunities New Opportunities", που εκδίδεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Τέλος κατά την πιλοτική φάση της διαδικασίας, οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν, συμπεριλήφθηκαν στις εκστρατείες ενημέρωσης και επικοινωνίας που πραγματοποιήθηκαν, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για τη διάδοση των δραστηριοτήτων που αναπτύσσουν και την ενίσχυσή τους μέσω της προβολής τους.

3. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟ

3.1. ΤΑ 19 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΟΥ EQUILEAP

Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στις θέσεις ευθύνης και στο εργατικό δυναμικό	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΟΡΙΣΜΟΣ	ΕΡΩΤΗΜΑ
	1, 2 & 3	Τα 3 πρώτα κριτήρια αφορούν στο ποσοστό ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης.	- Υπάρχει αναλογία φύλου 40-60% σε επίπεδο διοίκησης; - Υπάρχει αναλογία φύλου 20-40% σε επίπεδο διοίκησης; - Υπάρχει αναλογία φύλου 10-20% σε επίπεδο διοίκησης;
	4. Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό ανδρών και γυναικών που απασχολούνται στην εταιρεία, ως ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων	- Υπάρχει αναλογία φύλου 40-60% στο εργατικό δυναμικό; - Υπάρχει αναλογία φύλου 20-40% στο εργατικό δυναμικό; - Υπάρχει αναλογία φύλου 10-20% στο εργατικό δυναμικό;
	5. Προαγωγές και ευκαιρίες εξέλιξης	Αναλογία του κάθε φύλου στη διοίκηση σε σύγκριση με την αναλογία κάθε φύλου στο σύνολο των εργαζομένων	- Η αναλογία των γυναικών σε υψηλές θέσεις ευθύνης προς τις γυναίκες εργαζόμενες κυμαίνεται μεταξύ 0,9-1,1; - Η αναλογία των γυναικών σε υψηλές θέσεις ευθύνης προς τις γυναίκες εργαζόμενες κυμαίνεται μεταξύ 0,75-0,9 ή 1,1-1,25; - Η αναλογία των γυναικών σε υψηλές θέσεις ευθύνης προς τις γυναίκες εργαζόμενες κυμαίνεται μεταξύ 0,5-0,75 ή 1,25-1,5;
Ίση αμοιβή και Συμφιλίωση οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΟΡΙΣΜΟΣ	ΕΡΩΤΗΜΑ
	6. Δίκαιος μισθός	Αποδεικνύει τη δέσμευση για διασφάλιση της πληρωμής ενός δίκαιου μισθού σε όλους/ες τους/τις υπαλλήλους.	Έχει η εταιρεία δίκαιη πολιτική αποδοχών ή κάτι ισοδύναμο;
	7. Ίση αμοιβή	Δέσμευση για παροχή συγκρίσιμων μισθών, ωρών και παροχών, συμπεριλαμβανομένων παροχών συνταξιοδότησης για όλους/ες τους/τις υπαλλήλους για συγκρίσιμη εργασία.	- Έχει δημοσιεύσει η εταιρεία πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές κατά φύλο; - Έχει εφαρμόσει στρατηγική ή έχει ενεργήσει σε περίπτωση όπου εντοπίστηκε

			οποιοδήποτε χάσμα στις αμοιβές; • Έχει έμφυλο μισθολογικό χάσμα μικρότερο ή ίσο με +/- 3%;
	8. Γονικές Άδειες	Δυνατότητα άδειας μετ' αποδοχών για παιδιά και φροντίδα εξαρτώμενων μελών τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες (άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, εξαρτημένη φροντίδα)	• Προσφέρει τουλάχιστον 14 εβδομάδες άδειας φροντίδας επί πληρωμή σε γυναίκες; • Προσφέρει τουλάχιστον 2 εβδομάδες άδειας φροντίδας επί πληρωμή σε άνδρες;
	9. Ευέλικτες επιλογές εργασίας	Δυνατότητα στους/στις υπαλλήλους να ελέγχουν ή / και να τροποποιούν τους χρόνους έναρξης / λήξης της εργάσιμης ημέρας ή / και να αλλάζουν τον τρόπο από τον οποίο εργάζονται	• Προσφέρει ευελιξία όσον αφορά τον τρόπο παροχής της εργασίας; • Προσφέρει ευέλικτες ώρες εργασίας;
Πολιτικές που προωθούν την ισότητα των φύλων	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΟΡΙΣΜΟΣ	ΕΡΩΤΗΜΑ
	10. Επιμόρφωση και εξέλιξη	Εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην κατάρτιση και την εξέλιξη σταδιοδρομίας για άντρες και γυναίκες	Εφαρμόζει η εταιρεία πολιτική επιμόρφωσης;
	11. Στρατηγική Προσλήψεων	Δέσμευση για διασφάλιση της μη διάκρισης για οποιαδήποτε κοινωνική ομάδα. Αυτό θα μπορούσε να έχει τη μορφή πολιτικής ίσων ευκαιριών.	Εφαρμόζει η εταιρεία πολιτική ίσων ευκαιριών ή κάτι αντίστοιχο για να διασφαλίσει τη διαφορετικότητα;
	12. Περιβάλλον απαλλαγμένο από περιστατικά βίας, κακοποίησης και σεξουαλικής παρενόχλησης	Απαγόρευση κάθε μορφής βίας στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της λεκτικής, σωματικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.	Εφαρμόζει η εταιρεία πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της βίας;
	13. Ασφάλεια στην εργασία	Δέσμευση για την ασφάλεια των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, κατά τη μετακίνησή τους από και προς τον χώρο εργασίας και σε επιχειρήσεις που συνεργάζονται με την εταιρεία και διασφάλιση της ασφάλειας των εξωτερικών συνεργατών της εταιρείας	Εφαρμόζει η εταιρεία πολιτική για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων;
	14. Ανθρώπινα Δικαιώματα	Δέσμευση για διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων όλων των ατόμων συμπεριλαμβάνοντας τα δικαιώματα των εργαζομένων να συμμετέχουν σε νομικές και πολιτικές υποθέσεις	Εφαρμόζει η εταιρεία πολιτική για τα ανθρώπινα δικαιώματα;
	15. Συνεργασίες για προμήθειες με κοινωνικά κριτήρια	Δέσμευση για τη μείωση των κοινωνικών κινδύνων στην αλυσίδα εφοδιασμού και προμηθειών της εταιρείας (π.χ. απαγόρευση δραστηριοτήτων που	Έχει η εταιρεία ενεργή διαχείριση προμηθειών με κοινωνικά κριτήρια;

		σχετίζονται με επιχειρήσεις που επιτρέπουν, υποστηρίζουν ή συμμετέχουν με άλλο τρόπο την εμπορία ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής ή/και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης)	
	16. Διαφορετικότητα προμηθευτριών εταιρειών	Δέσμευση για διασφάλιση της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας στην αλυσίδα εφοδιασμού, διασφαλίζοντας π.χ. ότι οι γυναίκες που έχουν αντίστοιχη επιχείρηση συμπεριλαμβάνονται στην προμηθεύτριες εταιρείες.	Υπάρχει πρόγραμμα για τη διαφορετικότητα;
	17. Προστασία Εργαζομένων	Συστήματα και πολιτικές για τον χειρισμό εσωτερικών καταγγελιών για θέματα ηθικής και δεοντολογίας χωρίς αντίποινα.	Εφαρμόζεται πολιτική προστασίας εργαζομένων;
	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΟΡΙΣΜΟΣ	ΕΡΩΤΗΜΑ
Δέσμευση για διαφάνεια και λογοδοσία	18. Δέσμευση για ενδυνάμωση των γυναικών	Αναγνώριση και δέσμευση για τη διασφάλιση της ενδυνάμωσης των γυναικών στον χώρο εργασίας	Έχει η εταιρεία υπογράψει ένα πλαίσιο αρχών για την ενδυνάμωση των γυναικών;
	19. Έλεγχος	Ανάληψη και απονομή ανεξάρτητου πιστοποιητικού ελέγχου από έναν αναγνωρισμένο οργανισμό	Έχει λάβει ένα από τα τρία πιστοποιητικά EDGE;

3.2. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΙΤΗΣΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ



ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΑΙΤΗΣΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

ΜΟΝΤΕΛΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η εταιρεία/οργανισμός Αρ. Εγγραφής
..... αιτείται να πιστοποιηθεί βάσει του Μοντέλου Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την
Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον.

Στοιχεία Επιχείρησης/Οργανισμού:

Επωνυμία επιχείρησης/οργανισμού:	
Νομική μορφή:	
Έδρα επιχείρησης/οργανισμού (πόλη):	
Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας:	
Ύπαρξη Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού:	
Αριθμός προσωπικού:	
Αριθμός παραρτημάτων (sites/branches) και τοποθεσίες τους	
Αίτηση για πιστοποίηση	Εργοδότης Ισότητας ☐ Καλή Πρακτική ☐

Άτομο επικοινωνίας

Ορίστε άτομο επικοινωνίας:

Όνομα:	
Θέση εργασίας:	
Διεύθυνση:	

Τηλέφωνο:	
Fax:	
E-mail:	

Έγγραφα που επισυνάπτονται:

(Σημειώστε με √ τα έγγραφα που συνοδεύουν την αίτηση. Με * σημειώνονται τα απαιτούμενα έγγραφα.)

*Δήλωση Δέσμευσης της επιχείρησης/οργανισμού για Προώθηση της Ισότητας	☐
*Περιγραφή Καλής/ών Πρακτικής/ών ή Σχέδιο Δράσης	☐
*Οργανόγραμμα Επιχείρησης	☐
Εγχειρίδιο Προσωπικού	☐
Άλλα υποστηρικτικά έγγραφα (διευκρινίστε):	☐
.....	

Ημερομηνία Υποβολής Αίτησης:

Υπογραφή αιτούντος/ούσας:

Η παρούσα αίτηση υποβάλλεται είτε ταχυδρομικώς είτε με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στην ακόλουθη διεύθυνση με την ένδειξη «ΑΙΤΗΣΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ» σε τρία αντίτυπα.

Δικαίωμα αίτησης έχουν επιχειρήσεις/οργανισμοί οι οποίες δεν έχουν καταδικαστεί τα τελευταία 3 χρόνια (2017-2019) για παραβίαση των νομοθεσιών περί Προστασίας των Μισθών, περί Κατωτάτου Ορίου Μισθών και περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας.

3.3. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Δήλωση Δέσμευσης Προώθησης της Ισότητας



ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Προς Συμβούλιο Φορέα Πιστοποίησης,

Η/Ο (ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ) δεσμεύεται για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα και δραστηριότητες/του. Ως εργοδότης έχουμε επίσης δεσμευτεί για την ίση μεταχείριση και τον σεβασμό διαφορετικότητας του εργατικού δυναμικού μας. Στόχος μας είναι να διασφαλίσουμε ότι δεσμεύσεις αυτές ενσωματώνονται στις καθημερινές συναλλαγές μας με τους πελάτες, συναδέλφους και τους συνεργάτες μας.

Δεν θα γίνονται ανεκτές διακρίσεις λόγω φύλου, και θα ενισχύσουμε τη δέσμευση μας με:

- την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ποικιλομορφίας
- την ενθάρρυνση της πρόσληψης ομάδων που σήμερα υποεκπροσωπούνται στην επιχείρηση ή στα διάφορα Τμήματα
- την προώθηση ενός περιβάλλοντος απαλλαγμένο από διακρίσεις, εκφοβισμό, παρενόχληση, καθώς και την αντιμετώπιση συμπεριφορών που οδηγούν σε τέτοια φαινόμενα
- την αναγνώριση και εκτίμηση της ατομικής συνεισφοράς του κάθε ατόμου
- την παροχή υποστήριξης και ενθάρρυνσης του προσωπικού να αναπτύξει σταδιοδρομία του και να αυξήσει τη συμβολή του μέσα από την ενίσχυση δεξιοτήτων και ικανοτήτων του.

Με εκτίμηση,

Διευθύνων Σύμβουλος/Γενικός Διευθυντής

3.4. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ (CHECK LIST) ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ⁴

1. Does your company have leadership commitment and support for gender equality and women's empowerment?

- ☐ No, our company currently does not have an approach, but:
- ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ Yes, our company has leadership commitment or support for gender equality and women's empowerment.

Commitment

- ☐ Has circulated an internal communication(s) and/or informal acknowledgement of the relevance of gender equality and women's empowerment
- ☐ Has released a public written statement or commitment outlining our company's commitment to gender equality and women's empowerment (e.g. WEPs CEO Statement of Support)

Implementation

- ☐ Has an organization-wide gender equality strategy that identifies specific priority areas where further improvement can be made
- ☐ Has an organization-wide gender equality strategy that includes a business case or rationale for investment in gender equality
- ☐ Has an organization-wide gender equality strategy that articulates the link between gender equality and other areas of corporate sustainability and business performance
- ☐ Has an organization-wide gender equality strategy that was developed in consultation with employees
- ☐ Has an organization-wide gender equality strategy that was developed in consultation with external stakeholders
- ☐ Has an organization-wide gender equality strategy this is communicated to all employees
- ☐ Advocates for gender equality and women's empowerment and promote's our company' commitment in public forums

⁴ Η λίστα ελέγχων που παρουσιάζεται έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας “Women’s Empowerment Principles” των Ηνωμένων Εθνών. Βλ. σχετικά: https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles/weps_tool

Measurement

- ☐ Includes time-bound, measurable goals and targets in the strategy
- ☐ Includes formal accountability mechanisms for progress and outcomes on the strategy

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on progress made and outcomes of strategy commitments and targets
- ☐ Reports to the board on progress made and outcomes of strategy commitments and targets

2. Does your company have a non-discrimination and equal opportunity policy, either stand-alone or clearly included in a broader corporate policy?

- ☐ **No**, our company currently does not have a policy, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has a non-discrimination and / or equal opportunity policy

Commitment

- ☐ Has a non-discrimination and equal opportunity policy
 - ☐ Has a non-discrimination and equal opportunity policy that was informed by internal and/or external expertise (including employees and/or trade unions).
 - ☐ Has a non-discrimination and equal opportunity policy that is communicated to all employees
 - ☐ Has a non-discrimination and equal opportunity policy that is communicated to potential employees in job applications and at the time of hiring

Implementation

- ☐ The non-discrimination policy is supported by confidential grievance and resolution mechanisms
- ☐ The grievance and resolution mechanism is managed by an independent third party
- ☐ Our company provides training to all employees, including managers on non-discrimination and equal opportunity
- ☐ Our company provides unconscious bias training to all employees

Measurement

- ☐ Our company collects and analyzes sex-disaggregated data on incidents of discrimination (related to sex/gender) and corrective actions taken

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders the total number of incidents of discrimination (related to sex/gender) and corrective actions taken.
- ☐ Reports to the board the total number of incidents of discrimination (related to sex/gender) and corrective actions taken

3. Does your company have an approach to ensure non-discrimination and equal opportunity in recruitment processes?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to gender diversity in recruitment policies or processes.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy on non-discrimination and equal opportunity, that specifically addresses gender diversity in recruitment

Implementation

- ☐ Forbids inquiring about the status or plans of the following in job applications or during interview processes: marriage, pregnancy or care responsibilities
- ☐ Has due diligence and remediation processes in place to identify and address violations of recruitment policies that are based on gender discrimination
- ☐ Takes proactive steps to recruit women at all levels
- ☐ Takes proactive steps to recruit women in traditionally underrepresented roles
- ☐ Ensures gender-balanced interview panels during hiring processes
- ☐ Ensures that both women and men candidates are shortlisted for interviews
- ☐ Ensures job descriptions use gender neutral language and images

Measurement

- ☐ Tracks employee recruitment and reasons for turnover disaggregated by sex

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the number and rate of new employee hires and employee turnover, disaggregated by sex
- ☐ Reports to the board on the number and rate of new employee hires and employee turnover, disaggregated by sex

4. Does your company have an approach to ensure non-discrimination and equal opportunity in professional development and promotion processes?

- ☐ No, our company currently does not have an approach, but:

- ☐ We are interested in learning more.
- ☐ We plan to take steps in the next year.
- ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
- ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to ensure gender diversity in professional development processes.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that includes professional development opportunities for women and supports the building of a pipeline of qualified women for management/ senior leadership level positions

Implementation

- ☐ Offers mentoring programme(s) with specific support for women
- ☐ Offers leadership coaching with specific support for women
- ☐ Offers access to professional networks (internal and/or external) with specific support for women
- ☐ Offers development trainings, rotational programmes, and educational opportunities with specific support for women
- ☐ Offers specific programmes to build the pipeline of qualified women for management/ senior leadership level positions
- ☐ Has measures in place to ensure professional development programmes are scheduled at times that accommodate the scheduling needs of both men and women (taking into consideration care responsibilities)

Measurement

- ☐ Has time-bound and measurable goals and targets to build a pipeline of qualified women for management level positions

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the average number of training hours, disaggregated by sex and employee level

- ☐ Reports to the board on the average number of training hours, disaggregated by sex and employee level
- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the total number of women, as compared to men, in management and senior leadership level positions
- ☐ Reports to the board on the total number of women, as compared to men, in management and senior leadership level positions
- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the total number of employees promoted in the last year, disaggregated by sex
- ☐ Reports to the board on the total number of employees promoted in the last year, disaggregated by sex

5. Does your company have an approach to ensure women and men are compensated equally?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to ensure women and men are compensated equally.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that addresses equal pay for work of equal value, aligned with national regulatory requirements and/or the ILO Convention 100 on Equal Remuneration, 1951

Implementation

- ☐ Has procedures in place to remediate pay inequalities (including working with unions or staff representatives)
- ☐ Assesses other financial benefits including insurance benefits, bonuses, and retirement contributions when reviewing compensation

Measurement

☐ Undertakes an objective gender pay gap audit or evaluation by internal or external parties at least every five years to ensure jobs of equal value are remunerated equally

Transparency

☐ Publicly discloses to company stakeholders the overall ratio and ratio by employee level of basic salary and remuneration of women to men

☐ Reports to the board the overall ratio and ratio by employee level of basic salary and remuneration of women to men

6. Does your company offer and support paid maternity leave?

☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:

☐ We are interested in learning more.

☐ We plan to take steps in the next year.

☐ Some of our country offices or business units have taken steps.

☐ None of the above.

☐ **Yes**, our company offers and supports paid maternity leave.

Commitment

☐ Has a Paid Maternity Leave Policy:

☐ Aligned with national regulatory requirements in the country it operates, but is lower than the ILO's Convention 183 on Maternity Protection of 14 weeks

☐ Aligned with the ILO's Convention 183 on Maternity Protection of 14 weeks

☐ Above the ILO Convention of 14 weeks paid weeks or regulatory requirements in the country it operates (whichever is higher)

☐ Communicates maternity leave policies to all employees and notifies employees of any changes

☐ This policy extends to employees that adopt children

Implementation

- ☐ Informs employees of major changes at work while they are on leave
- ☐ Provides mentorship/ succession planning before going on maternity leave
- ☐ Provides financial support for replacement staff and training or support to managers supervising employees on maternity leave
- ☐ Consults with female employees or conducts employee surveys to determine if maternity leave benefits meet employee needs

Measurement

- ☐ Tracks the number of women who take maternity leave
- ☐ Tracks the effectiveness of its approach to retain women after maternity leave

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the number of women that took maternity leave and the return to work and retention rates
- ☐ Reports to the board on the number of women that took maternity leave and their return to work and retention rates

7. Does your company offer and support paid paternity leave?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company offers and supports paid paternity leave.

Commitment

- ☐ Has a Paid Paternity Leave Policy:
 - ☐ Aligned with national regulatory requirements in the country it operates, if national provisions exist
 - ☐ Above regulatory requirements in the country it operates, if national provisions exist
 - ☐ Although no legal requirements exist in the country it operates
- ☐ Communicates paternity leave policies to all employees and notifies employees of any changes
- ☐ This policy extends to employees that adopt children

Implementation

- ☐ Informs employees of major changes at work while they are on leave
- ☐ Provides incentives to encourage men to take paternity leave
- ☐ Provides mentorship/ succession planning before going on paternity leave
- ☐ Provides training and support to managers supervising employees on paternity leave
- ☐ Consults with male employees or conducts employee surveys to determine if paternity leave benefits meet employee needs

Measurement

- ☐ Tracks the number of men who take paternity leave
- ☐ Tracks the effectiveness of its approach to retain men after paternity leave

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the percentage of eligible male employees that took paternity leave
- ☐ Reports to the board on the percentage of eligible male employees that took paternity leave

8. Does your company have an approach to support employees as parents and caregivers?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
- ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to support employees as parents and caregivers.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that addresses supporting employees as parents and caregivers
- ☐ Communicates parental and caregiver benefits and services to all employees and notifies employees of any changes
- ☐ Offers parental and caregiver benefits to part-time workers
 - ☐ Not Applicable: We do not have part-time workers

Implementation

- ☐ Provides mentorship, support, or training to refresh employee skills when returning from parental leave
- ☐ Provides an option for a phased return to work after maternity or paternity leave
- ☐ Provides referrals for off-site childcare facilities that are clean and safe
- ☐ Has paid time off for breast feeding or pumping
- ☐ Offers on-site childcare facilities that are clean and safe or provides child care subsidies for offsite care
- ☐ Offers paid time off to attend healthcare appointments with dependents

- ☐ Consults with male and female employees or conducts employee surveys to determine if parental and caregiver benefits meet employee needs

Measurement

- ☐ Tracks the percentage of women and men that take advantage of parental or care benefits

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the total number of employees that take advantage of parental or care benefits, disaggregated by sex
- ☐ Reports to the board on the total number of employees that take advantage of parental or care benefits, disaggregated by sex

9. Does your company have an approach to accommodate the work/life balance of all employees?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to accommodate the work/life balance of all employees.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that addresses work/life balance for men and women
- ☐ Extends or makes arrangements to accommodate part time workers
 - ☐ Not Applicable: Our company does not have any part time workers
- ☐ Communicates the policy to all eligible employees and notifies employees when there are changes

Implementation

- ☐ Offers flextime
- ☐ Offers telecommuting
- ☐ Offers job sharing or part time work with benefits
- ☐ Offers compressed work weeks
- ☐ Offers predictable hourly shifts
- ☐ Not Applicable: We only have salaried employees.
- ☐ Consults with male and female employees or conducts employee surveys to determine if practices meet employee needs

Measurement

- ☐ Tracks the total number of employees that take advantage of flexible work benefits, disaggregated by sex (including part time workers)

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders the total number of employees that take advantage of flexible work benefits, disaggregated by sex (including part time workers)
- ☐ Reports to the board the total number of employees that take advantage of flexible work benefits, disaggregated by sex (including part time workers)

10. Does your company have an approach to ensure an environment free of violence, harassment and sexual exploitation

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.

☐ **Yes**, our company has an approach to ensure an environment free of violence, harassment, and sexual exploitation.

Commitment

☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that states zero tolerance of all forms of violence at work (including while on business related travel and in client entertainment)

Implementation

- ☐ Provides annual training on zero tolerance of all forms of violence to all employees, including sexual harassment, and engaging in acts of sexual exploitation of women and girls while on business travel
- ☐ Has confidential grievance, resolution, and non-retaliation mechanisms in place
- ☐ Provides confidential support for victims of domestic violence
- ☐ Requires gender-sensitive training for security personnel (including contracted staff) on procedures to respond to complaints of gender based violence or harassment
- ☐ Has a process in place to monitor/ audit business travel and client entertainment expenses to detect inappropriate business expenses such as company funds being used to sexually exploit women and girls or adult "entertainment" involving nudity or lewd behavior

Measurement

☐ Tracks the number of grievances related to workplace violence, disaggregated by sex

Transparency

- ☐ Communicates publicly, or to relevant company stakeholders, our company's approach to ensuring an environment free of violence
- ☐ Communicates to the board the company's approach to ensuring an environment free of violence

11. Does your company have an approach to address the specific health, safety, and hygiene needs of women at work and while commuting to work?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
- ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to address the specific health, safety, and hygiene needs of women at work and while commuting to work.

Commitment

- ☐ Has health and safety protocols that include explicit reference to the health, safety, and hygiene needs of women

Implementation

- ☐ Ensures adequate and safe toilet facilities for women that accommodate hygiene needs such as clean water and soap and disposal methods for feminine hygiene products
- ☐ Regularly checks company grounds to ensure they are adequately lit and secure
- ☐ Provides breastfeeding/pumping rooms that are clean and safe
- ☐ Provides access to transportation to and from work and while on business travel (including in environments where public transport is unsafe or unavailable)
- ☐ Provides training to staff on ergonomics, exposure to hazardous materials, and other occupational risks, taking into account the differential biological impacts of health and safety on women and men
- ☐ Not applicable: Staff is not exposed to hazardous materials or other occupational risks
- ☐ Provides personal protective equipment for both men and women, especially taking into consideration the needs of pregnant and nursing women
- ☐ Not Applicable: Staff does not use personal protective equipment.
- ☐ Consults with male and female employees to determine if health, safety, and hygiene services and protections meet employee needs

Measurement

- ☐ Tracks health and safety incidents, disaggregated by sex

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders health and safety incidents, disaggregated by sex
- ☐ Reports to the board health and safety incidents, disaggregated by sex

12. Does your company have an approach to promote access to quality health services that meet the specific health needs of women employees?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to promoting access to quality health services that meet the specific needs of women employees.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that recognizes the different health needs of women and men

Implementation

- ☐ Provides options for private insurance packages that cover the specific health needs of women (examples include: gynecology, maternal health, reproductive health, domestic violence)
- ☐ Provides onsite health services or establishes linkages with local health clinics and service providers for referral purposes, that cover the specific health needs of women (including reproductive, maternal and newborn health)
- ☐ Coordinates onsite mobile clinics or screenings for employees, with health providers that are trained on women's health issues and needs
- ☐ Posts health-related information in public areas in line with the local or national context,

especially when there are public health outbreaks that can disproportionately impact women

☐ Consults with male and female employees to determine if health services and benefits meet employee needs

Measurement

☐ Tracks the types of health services provided at the workplace and collects information on who is using the services, disaggregated by sex

Transparency

☐ Reports publicly to company stakeholders on the types of health services provided and used at the workplace

☐ Reports to the board on health services provided and used at the workplace

13. Does your company take proactive procurement steps to expand relationships with women-owned businesses in the value chain and when contracting vendors?

☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:

☐ We are interested in learning more.

☐ We plan to take steps in the next year.

☐ Some of our country offices or business units have taken steps.

☐ None of the above.

☐ **Yes**, our company does take proactive procurement steps to expand relationships with women-owned businesses in the value chain and when contracting vendors.

☐ **Not Applicable**, The company does not have vendors or suppliers.

Commitment

☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that includes proactively sourcing from women-owned business

Implementation

- ☐ Has outreach initiatives to communicate procurement opportunities to women-owned businesses
- ☐ Uses databases to identify women-owned businesses in the purchasing process
- ☐ Sets procurement targets and or goals for the amount and percentage spend with women-owned businesses
- ☐ Participates in trade fairs that engage gender diverse suppliers
- ☐ Provides training to women to complete formal bid processes

Measurement

- ☐ Tracks percentage spend with women-owned businesses

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on percentage spend with women-owned businesses
- ☐ Reports to the board on percentage spend with women-owned businesses

14. Does your company encourage suppliers and vendors to advance performance on gender equality?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company encourages suppliers or vendors to advance performance on gender equality.
- ☐ **Not Applicable**, The company does not have suppliers or contract vendors

Commitment

- ☐ Has a supplier or vendor code of conduct that explicitly states support for gender equality

Implementation

- ☐ Encourages suppliers and vendors to have a gender equality strategy or policy that addresses: nondiscrimination, equal pay for equal work, and health and safety of women workers
- ☐ Has robust due diligence or assessment processes for suppliers and vendors to ensure they are not causing or contributing to adverse human rights impacts, particularly for women and girls
- ☐ Undertakes due diligence or assessments to identify human trafficking in its supply chain
- ☐ Incorporates gender equality expectations in supplier communications
- ☐ Offers independently, or as part of a business association, ongoing capacity building to suppliers and vendors to support continuous improvement on gender equality
- ☐ Encourages and works with suppliers to adopt policies and practices that support quality health and hygiene for both male and female workers
- ☐ Works with suppliers to develop a corrective action plan if gender equality risks or challenges arise

Measurement

- ☐ Encourages suppliers to set and measure targets and benchmarks on gender equality

Transparency

- ☐ Includes gender equality criteria in standard auditing protocols, supplier scorecards, or other supply chain management tools
- ☐ Includes gender-specific questions in supplier self-assessments

15. Does your company have an approach to responsible marketing that considers the portrayal of gender stereotypes?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
- ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to responsible marketing that considers the portrayal of gender stereotypes.
- ☐ **Not Applicable**, The company does not have external marketing materials

Commitment

- ☐ Has a stand-alone responsible marketing policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that addresses the portrayal of gender stereotypes

Implementation

- ☐ Reviews marketing materials and tactics to protect against negative gender stereotypes
- ☐ Has a marketing strategy tailored to women as a customer segment
- ☐ Has a marketing approach that seeks to challenge existing gender norms and promote positive images of women and girls
- ☐ Consults with focus groups to ensure marketing approaches are not perpetuating gender stereotypes

Measurement

- ☐ Tracks the number of marketing complaints that relate to gender stereotyping or negative portrayals of women

Transparency

- ☐ Communicates publicly to company stakeholders its commitment to not perpetuate gender stereotypes
- ☐ Communicates to the board its commitment to not perpetuate gender stereotypes

16. Does your company have an approach to assess differential impacts on women and men when developing products and/or services?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
- ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company assesses the differential impacts on women and men when developing products and/or services.
- ☐ **Not Applicable**, The company does not produce consumer-facing products or services. For example: a chip for a cell phone that is not sold independently of the phone.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that ensures products and services are developed for the needs of both women and men consumers.

Implementation

- ☐ Conducts market research on the specific product and/or service needs of women
- ☐ Develops products and/ or services that specifically target or meet the needs of women
- ☐ Considers gender differences in access to products and/or services and changes distribution models to accommodates these differences
- ☐ Consults stakeholders and focus groups to continuously improve design of products and services for women

Measurement

- ☐ Tracks segmented customer data to understand women's spending patterns and needs
- ☐ Tracks the revenue and profit generated by women customers

Transparency

- ☐ Communicates publicly to company stakeholders its commitment to ensure products and services are developed with needs of women and men in mind.
- ☐ Communicates to the board its commitment to ensure products and services are (delete second are) developed with the needs of women and men in mind.

17. Does your company have policies and processes in place to ensure the responsibility to respect the rights of women and girls in the local communities in which it operates?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company takes action that specifically seeks to respect the rights of women in girls in the communities in which it operates.
- ☐ **Not Applicable**, The company does not have physical operations that impact local communities.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that addresses respecting the rights of women and girls in the communities in which it operates

Implementation

- ☐ Ensures equal participation of women and men in community consultations
- ☐ Has transparent community grievance and resolution mechanisms in place
- ☐ Assesses differential impacts on men and women during human rights or social impact assessments
- ☐ Provides gender-sensitive training to facilitators of community consultations

Measurement

- ☐ Tracks stakeholder engagement and participation in community consultations disaggregated by sex

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders on the percentage of operations in local community engagement, impact assessments, and/or development programs (including reporting on the use of gender impact assessments and participatory community consultation processes that include vulnerable groups)
- ☐ Reports to the board on the percentage of operations with local community engagement, impact assessments, and/or development programs (including reporting on the use of gender impact assessments and participatory community consultation processes that include vulnerable groups)

18. Does your company have an approach to embed gender in corporate social responsibility activities, philanthropy, public advocacy, and partnerships?

- ☐ **No**, our company currently does not have an approach, but:
 - ☐ We are interested in learning more.
 - ☐ We plan to take steps in the next year.
 - ☐ Some of our country offices or business units have taken steps.
 - ☐ None of the above.
- ☐ **Yes**, our company has an approach to embed gender in corporate social responsibility activities, philanthropy, public advocacy, and partnerships.

Commitment

- ☐ Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that addresses embedding gender in corporate social responsibility activities, philanthropy, public advocacy, and partnerships

Implementation

- ☐ Provides financial or pro-bono support for programmatic gender equality work at the global and/ or grassroots level

- ☐ Provides financial support to civil society organizations at the global and/or grassroots level that are working to empower women and girls
- ☐ Joins public advocacy campaigns and or advocates in public forums the business case for respecting and supporting the rights of women and girls
- ☐ Partners with local or global organizations or other companies on gender equality and women's empowerment
- ☐ Provides training to build the capacity of women entrepreneurs
- ☐ Provides financial support and investment, or partners with banks and financial institutions, to provide credit and other financial services to women entrepreneurs
- ☐ Advocates for the removal of legal barriers that restrict women's economic empowerment
- ☐ Participates in multi-stakeholder platforms promoting the rights of women and girls
- ☐ Consults with external stakeholders to understand the spectrum of opportunities to empower women and girls

Measurement

- ☐ Has clear goals on the impacts it is seeking to achieve for women and girls when developing and implementing community projects
- ☐ Tracks the number of beneficiaries from community projects and initiatives, disaggregated by sex

Transparency

- ☐ Reports publicly to company stakeholders the number of beneficiaries from community projects and initiatives, disaggregated by sex
- ☐ Reports to the board the number of beneficiaries from community projects and initiatives, disaggregated by sex