



Co-funded by  
the European Union



# Οδηγός για την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο



## Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή - Θέτοντας τα θεμέλια για τις πολιτικές ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο.....	4
Σχετικά με το πρόγραμμα STRIVE.....	4
Ισότητα των φύλων - Τα βασικά.....	8
Τι είναι η ισότητα των φύλων.....	8
Χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	10
Βία και παρενόχληση με βάση το φύλο.....	11
Έρευνες σε όλο τον κόσμο.....	13
Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (FWA).....	16
Συνήθεις τύποι ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.....	21
Οργανωτική πολιτική για την έμφυλη βία.....	24
Σύσταση της ομάδας ανάπτυξης πολιτικής.....	25
Προσδιορισμός κινδύνων, δυνατοτήτων και πόρων.....	26
Βασικά βήματα για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας.....	30
Κύριοι τομείς του σχεδίου για την ισότητα των φύλων.....	30
Βασικά βήματα για την εφαρμογή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων ...	31
Βήματα για την πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.....	35
Παράδειγμα πολιτικής για τη βία στο χώρο εργασίας.....	36
Βήματα για την πρόληψη του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	38
Ορθές πρακτικές για την πρόσληψη και την προαγωγή.....	42
Συστάσεις.....	43
Τι να αποφύγετε.....	46
Παραδείγματα καλών πρακτικών.....	47
Μελέτες περιπτώσεων και ιστορίες επιτυχίας.....	48
Πόροι κατάρτισης και ανάπτυξης για εταιρείες.....	50
Ευρωπαϊκές υποχρεώσεις και πλαίσια.....	50
Εσωτερική κατάρτιση για τους εργαζόμενους.....	51
Κατάρτιση σχετικά με τη θεσμική πολιτική.....	52

Εσωτερική κατάρτιση για την ανώτερη διοίκηση.....	52
Πόροι και υποστήριξη .....	53
Επίλογος .....	55
Αναφορές.....	56
Αποποίηση ευθύνης .....	58

## Εισαγωγή - Θέτοντας τα θεμέλια για τις πολιτικές ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο

Στο σύγχρονο τοπίο της οργανωτικής δυναμικής, η προώθηση της ισότητας των φύλων δεν είναι απλώς μια ηθική επιταγή, αλλά μια στρατηγική αναγκαιότητα. Καθώς οι οργανισμοί ξεκινούν το ταξίδι της διαμόρφωσης, θέσπισης και εμποπτείας των πολιτικών ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας, ο στόχος επεκτείνεται πέρα από τη δικαιοσύνη στην απελευθέρωση του πλήρους δυναμικού τόσο των οργανισμών όσο και της κοινωνίας γενικότερα.

Η Ελλάδα, η Κύπρος και η Αυστρία, όπως και πολλές ευρωπαϊκές χώρες, αντιμετωπίζουν ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων σε διάφορες πτυχές της επαγγελματικής ζωής, από την εκπροσώπηση σε ηγετικούς ρόλους έως τις μισθολογικές διαφορές. Ωστόσο, η πρόκληση αυτή αποτελεί ευκαιρία για την αναδιαμόρφωση των χώρων εργασίας σε περιβάλλοντα όπου το ταλέντο δεν γνωρίζει φύλο και όπου κάθε άτομο έχει τη δυνατότητα να ευδοκιμήσει.

### Σχετικά με το πρόγραμμα STRIVE

Το έργο STRIVE είναι μια πρωτοβουλία του Erasmus+ που επικεντρώνεται στην προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας ενσωμάτωσης και σεβασμού που διασφαλίζει την ισότητα των φύλων μέσω πρακτικής κατάρτισης για διευθυντές και δραστηριοτήτων διάδοσης. Το έργο αποσκοπεί στην αντιμετώπιση και τον μετριασμό των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας, ενισχύοντας τόσο την οργανωτική αποτελεσματικότητα όσο και την ευημερία των εργαζομένων.

Στόχοι του προγράμματος STRIVE:

- Προώθηση μιας κουλτούρας ενσωμάτωσης και σεβασμού που προωθεί την ισότητα των φύλων.
- Διασφάλιση ότι όλα τα διευθυντικά στελέχη γνωρίζουν τις ευθύνες τους βάσει των οργανωτικών πολιτικών και των νομικών απαιτήσεων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της παρενόχλησης.

- Παροχή συνεχούς υποστήριξης και πόρων στους διευθυντές καθώς εργάζονται για τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και με σεβασμό κουλτούρας στο χώρο εργασίας.
- Βελτίωση των πολιτικών και των πρακτικών για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ώστε να υποστηριχθεί η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.
- Ανάπτυξη ενός καινοτόμου προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτών για την ανάπτυξη της εσωτερικής ικανότητας των οργανισμών, εξασφαλίζοντας συνεχείς προσπάθειες που σχετίζονται με την πολυμορφία ακόμη και μετά την αποχώρηση των εξωτερικών εκπαιδευτών.
- Δημιουργία συνεργασιών και δικτύων με άλλες οργανώσεις για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και την υπεράσπιση της ισότητας των φύλων στην ευρύτερη κοινότητα.

Οι δραστηριότητες διεξάγονται από τρεις ευρωπαίους εταίρους: Hellas for Us (Ελλάδα), bit Schulungscenter GmbH (Αυστρία) και MindSpin (Κύπρος). Η εστίαση σε αυτές τις χώρες προκύπτει από τις μοναδικές αλλά συγκρίσιμες προκλήσεις τους όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο. Επικεντρώνοντας τις προσπάθειες σε αυτά τα έθνη, το έργο μπορεί να προσαρμόσει την προσέγγισή του στο συγκεκριμένο πολιτισμικό, νομικό και επιχειρηματικό τοπίο, καθιστώντας τις συστάσεις πιο εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές.

Ο παρών οδηγός για την ένταξη της ισότητας των φύλων, που δημιουργήθηκε από τους εταίρους του έργου Strive, αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο αυτής της προσπάθειας, προσφέροντας μια συστηματική προσέγγιση για τη δημιουργία, την εφαρμογή και την παρακολούθηση των πολιτικών ισότητας των φύλων. Παρέχοντας ένα δομημένο πλαίσιο, στοχεύει να εξοπλίσει τους οργανισμούς στην Ευρώπη, ιδίως στην Ελλάδα, την Κύπρο και την Αυστρία, με τα εργαλεία και τις γνώσεις που απαιτούνται για την καλλιέργεια περιβαλλόντων όπου η διαφορετικότητα γιορτάζεται, η ένταξη αποτελεί τον κανόνα και η ισότητα των φύλων δεν είναι απλώς μια έννοια αλλά μια βιωμένη πραγματικότητα.

Αν και ο οδηγός αυτός είναι προσαρμοσμένος στο ελληνικό, κυπριακό και αυστριακό επιχειρηματικό περιβάλλον, οι αρχές και οι στρατηγικές του μπορούν να προσαρμοστούν και σε άλλες περιοχές και χώρες. Το παρεχόμενο πλαίσιο μπορεί να χρησιμεύσει ως σχέδιο για οργανισμούς σε όλο τον κόσμο που επιδιώκουν να

προωθήσουν την ισότητα των φύλων, κάνοντας προσαρμογές ανάλογα με τις ανάγκες τους, ώστε να ταιριάζουν στα μοναδικά τους περιβάλλοντα.

#### Κοινό-στόχος

Ο παρών οδηγός απευθύνεται σε ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων σε οργανισμούς, όπως:

- Επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού που είναι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη και την εφαρμογή πολιτικών.
- Ανώτερα και μεσαία στελέχη που είναι επιφορτισμένα με τη διασφάλιση της συμμόρφωσης και την προώθηση μιας κουλτούρας ένταξης.
- Υπεύθυνοι για την πολυμορφία και την ένταξη, οι οποίοι υπερασπίζονται πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων.
- Εκπρόσωποι των συνδικάτων που υπερασπίζονται τα δικαιώματα και την ευημερία των εργαζομένων.
- Νομικοί σύμβουλοι που διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές ευθυγραμμίζονται με την εθνική και τη διεθνή νομοθεσία.
- Ειδικοί σε θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης που εστιάζουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα και ανάπτυξη ικανοτήτων.

Ο παρών οδηγός εξετάζει κάθε βήμα της διαδικασίας, από την αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης της ισότητας των φύλων στους οργανισμούς έως τον καθορισμό σαφών στόχων, τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών, την ανάπτυξη ολοκληρωμένων πολιτικών, την αποτελεσματική επικοινωνία, την εφαρμογή στρατηγικών και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Κάθε βήμα είναι ουσιαστικό, βασιζόμενο στο προηγούμενο για τη δημιουργία μιας ολιστικής προσέγγισης της ισότητας των φύλων που διαπερνά κάθε πτυχή της οργανωτικής κουλτούρας και λειτουργίας.

Η καθοδήγηση που προσφέρεται είναι προσαρμοσμένη στο μοναδικό πλαίσιο των χώρων εργασίας στην Ελλάδα, την Κύπρο και την Αυστρία, λαμβάνοντας υπόψη τις πολιτισμικές αποχρώσεις, τις νομικές πτυχές και τις προκλήσεις που αφορούν συγκεκριμένο κλάδο. Με τη θεμελίωση των συστάσεων στην πραγματικότητα του ευρωπαϊκού επιχειρηματικού τοπίου, ο οδηγός επιδιώκει να διασφαλίσει ότι οι προσπάθειες για την ισότητα των φύλων δεν είναι απλώς φιλόδοξες, αλλά εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές.

Συνολικά, η επιδίωξη της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο είναι ένα συνεχές ταξίδι που απαιτεί δέσμευση, εκπαίδευση και προληπτικά μέτρα. Αξιοποιώντας το δομημένο πλαίσιο και τις στρατηγικές ιδέες που παρέχονται σε αυτόν τον οδηγό, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν μια κουλτούρα σεβασμού και ενσωμάτωσης που ενδυναμώνει όλους τους εργαζόμενους και οδηγεί σε βιώσιμη επιτυχία.

Όπως δήλωσε η Ευρωπαϊκή Επίτροπος για την Ισότητα, Helena Dalli: "Η επίτευξη της ισότητας των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι απαραίτητη για την πλήρη αξιοποίηση του κοινωνικού και οικονομικού μας δυναμικού. Μόνο με την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και δίκαιης μεταχείρισης για όλους μπορούμε να οικοδομήσουμε μια πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς και ευημερούσα κοινωνία".



## Ισότητα των φύλων - Τα βασικά

### Τι είναι η ισότητα των φύλων

Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα αλλά και απαραίτητο θεμέλιο για έναν ειρηνικό, βιώσιμο και ευημερούντα κόσμο (ΟΗΕ, στρατηγικός στόχος). Απομένουν οκτώ χρόνια μέχρι το ορόσημο του 2030 για την επίτευξη των [στόχων βιώσιμης](#) ανάπτυξης- η πρόοδος προς αυτή την κατεύθυνση είναι αργή και ποικίλλει ανάλογα με τις προτεραιότητες που θέτουν οι κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο. Σύμφωνα με στοιχεία του [Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων \(EIGE\)](#) και με βάση τον [Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2023](#), κανένα κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) δεν έχει επιτύχει πλήρη ισότητα των φύλων και η πρόοδος είναι αργή. Τα τελευταία χρόνια, η χρηματοπιστωτική κρίση και οι παρατεταμένες πολιτικές λιτότητας στην Ελλάδα και την Κύπρο, ακολουθούμενες από την πανδημία, είχαν σημαντικό αντίκτυπο στο φύλο και εμπόδισαν περαιτέρω την ήδη αργή πρόοδο των εν λόγω κρατών στο θέμα αυτό.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η "[Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων](#)" αποτελεί το πλαίσιο για το έργο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στον τομέα της ισότητας των φύλων και καθορίζει τους στόχους πολιτικής και τις βασικές δράσεις για την περίοδο 2020-2025. Όσον αφορά τις πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία, η ισότητα των φύλων ενισχύθηκε σταδιακά ως προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE)- το 2020 αναλήφθηκε νέα δέσμευση και ενσωματώθηκε σε διάφορα μέτρα και πρωτοβουλίες, όπως το πρόγραμμα-πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έρευνα και την καινοτομία (Ορίζοντας Ευρώπη) για την περίοδο 2021-2027. Σε αυτό το πρόγραμμα-πλαίσιο, η ισότητα των φύλων τίθεται ως οριζόντια προτεραιότητα, τόσο στην αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων και στην υλοποίηση των ερευνητικών προγραμμάτων όσο και στο προφίλ των ιδρυμάτων που υποβάλλουν αίτηση χρηματοδότησης. Με τον τρόπο αυτό, μία από τις βασικές προϋποθέσεις για τη χρηματοδότηση είναι η ύπαρξη ενεργών Σχεδίων Ισότητας των Φύλων, τα οποία έχουν συγκεκριμένες προδιαγραφές, στα Πανεπιστήμια και τους ερευνητικούς οργανισμούς. Η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με σαφέστερο και πιο δεσμευτικό τρόπο στα στρατηγικά σχέδια και τους στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω συγκεκριμένου και ολοκληρωμένου σχεδιασμού, όπως αυτός που γίνεται στα



Σχέδια Ισότητας των Φύλων. Το παρόν άρθρο φιλοδοξεί να συμβάλει ενεργά σε αυτές τις αλλαγές.

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων χρησιμεύει ως στρατηγικό πλαίσιο σχεδιασμένο για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους οργανισμούς, ιδίως στο πλαίσιο της έρευνας, της ακαδημαϊκής κοινότητας και της καινοτομίας. Περιλαμβάνει μια σειρά δράσεων και μέτρων που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων, προκαταλήψεων και ανισοτήτων μεταξύ των φύλων που μπορεί να υπάρχουν εντός της οργανωτικής δομής, των διαδικασιών και της κουλτούρας. Το σχέδιο περιλαμβάνει συνήθως τη διενέργεια εμπειριστατωμένης ανάλυσης της τρέχουσας κατάστασης της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού, τον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση και τον καθορισμό σαφών σκοπών και στόχων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Περιλαμβάνει συγκεκριμένες δράσεις και πρωτοβουλίες που πρέπει να υλοποιηθούν, όπως πολιτικές, προγράμματα και δραστηριότητες κατάρτισης, για την προώθηση ενός πιο περιεκτικού και ισότιμου περιβάλλοντος για όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου. Επιπλέον, συχνά περιλαμβάνει παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου προς την επίτευξη των στόχων του, με μηχανισμούς για την προσαρμογή των στρατηγικών και των δραστηριοτήτων ανάλογα με τις ανάγκες. Σε τελική ανάλυση, το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων αντιπροσωπεύει τη δέσμευση του οργανισμού να προωθεί και να υποστηρίζει ενεργά την ισότητα των φύλων σε όλες τις πτυχές των δραστηριοτήτων και των πρακτικών του.

Παραδείγματα πρωτοβουλιών που μπορούν να συμπεριληφθούν σε ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα μέτρων που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και στην προώθηση της συμμετοχικότητας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή πολιτικών για τη διασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε όργανα λήψης αποφάσεων, όπως διοικητικά συμβούλια και επιτροπές, και την καθιέρωση διαφανών διαδικασιών πρόσληψης και προαγωγής που μετριάζουν τις προκαταλήψεις και προωθούν ίσες ευκαιρίες για προαγωγή.

Επιπλέον, οι οργανισμοί μπορούν να εισάγουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πολιτικές γονικής άδειας για την υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων όλων των φύλων. Μπορούν να εφαρμοστούν προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και την προώθηση της

πολυμορφίας και της ενσωμάτωσης στο χώρο εργασίας. Οι πολιτικές πρόληψης της παρενόχλησης και οι μηχανισμοί για την αναφορά και την αντιμετώπιση περιστατικών διακρίσεων ή βίας λόγω φύλου μπορεί επίσης να αποτελούν μέρος του σχεδίου. Επιπλέον, μπορούν να συμπεριληφθούν πρωτοβουλίες για την προώθηση της προβολής και της αναγνώρισης των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και σε τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες, όπως ο τομέας STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά), ώστε να προαχθεί μια οργανωτική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και ποικιλομορφία. Τα παραδείγματα αυτά καταδεικνύουν την πολύπλευρη προσέγγιση ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων, που αφορά διάφορες πτυχές των οργανωτικών πρακτικών για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλα τα άτομα έχουν ίσες ευκαιρίες να ευδοκιμήσουν και να επιτύχουν.

## Χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Στην επιδίωξη της οικονομικής ασφάλειας και ισότητας, το επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων παραμένει ένα τρομερό εμπόδιο, όχι μόνο στην Ευρώπη αλλά και σε ολόκληρο τον κόσμο. Παρά τις προσπάθειες δεκαετιών για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν σημαντικά λιγότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους, γεγονός που αντανακλά τις βαθιά ριζωμένες ανισότητες στην αγορά εργασίας. Αυτό το χάσμα στις αποδοχές όχι μόνο υπονομεύει την οικονομική ευημερία των γυναικών, αλλά δαιωνίζει και ευρύτερες κοινωνικές ανισότητες.

Στην Ευρώπη, όπου η ισότητα των φύλων είναι κατοχυρωμένη σε αρχές και πολιτικές, η επικράτηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων υπογραμμίζει την πολυπλοκότητα του ζητήματος. Παρά τα βήματα προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων σε διάφορες πτυχές της ζωής, όπως η εκπαίδευση και η πολιτική εκπροσώπηση, η διαφορά στις αποδοχές εξακολουθεί να υφίσταται, ρίχνοντας σκιά στη δέσμευση της περιοχής για ισότητα και δικαιοσύνη. Πρόσφατα στοιχεία από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) δίνουν μια σκληρή εικόνα: οι γυναίκες στην ΕΕ κέρδιζαν κατά μέσο όρο 12,7% λιγότερα ανά ώρα από τους άνδρες το 2021. Το ποσοστό αυτό, αν και ενδεικτικό της προόδου με την πάροδο των ετών, σηματοδοτεί ένα επίμονο επίμονο χάσμα που συνεχίζει να ανατρέπει τις προσπάθειες για πραγματική ισότητα των φύλων. Επιπλέον, η κατάσταση ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των χωρών της ΕΕ, με ορισμένα έθνη να παρουσιάζουν πιο έντονες ανισότητες από άλλα.

Πέρα από την αριθμητική διαφορά, υπάρχει ένα πολύπλοκο πλέγμα παραγόντων που συμβάλλουν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Οι διαρθρωτικές ανισότητες, ο επαγγελματικός διαχωρισμός και οι κοινωνικές προσδοκίες σχετικά με τις ευθύνες φροντίδας παίζουν ρόλο στη διαιώνιση αυτής της ανισοροπίας. Παρά τις συντονισμένες προσπάθειες για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων, η πρόοδος είναι αργή και εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισότητες σε διάφορες δημογραφικές και επαγγελματικές γραμμές. Καθώς η Ευρώπη παλεύει με τις επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, οι συνήγοροι και οι πολίτες καλούνται να αντιμετωπίσουν την πρόκληση αυτή με επείγοντα και αποφασιστικότητα. Το κλείσιμο του χάσματος δεν είναι μόνο θέμα οικονομικής δικαιοσύνης αλλά και ένα κρίσιμο βήμα προς την οικοδόμηση μιας πιο δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίας. Σε αυτή την προσπάθεια, η κατανόηση των βαθύτερων αιτιών, η εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών και η προώθηση πολιτισμικών αλλαγών είναι υψίστης σημασίας.

## Βία και παρενόχληση με βάση το φύλο

Η έμφυλη βία (ΒΒ) είναι τόσο αιτία όσο και συνέπεια της ανισότητας των φύλων. Η ΒΚΒ είναι κάθε είδος βίας που βασίζεται στο φύλο κάποιου, από σωματική και συναισθηματική έως οικονομική και αναπαραγωγική βία. Ενώ οποιοσδήποτε μπορεί να πέσει θύμα ΒΚΠ, οι γυναίκες είναι τα θύματα σε συντριπτικό ποσοστό.

Η βία κατά των γυναικών εξακολουθεί να αποτελεί μία από τις σοβαρότερες παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις κοινωνίες. Είναι βαθιά ριζωμένη στις συστημικές ανισοροπίες εξουσίας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Η βία και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι δυστυχώς διαδεδομένα φαινόμενα. Περισσότεροι από ένας στους πέντε ανθρώπους έχουν βιώσει βία και παρενόχληση στην εργασία τους, είτε σωματική, ψυχολογική ή σεξουαλική, με τις γυναίκες να κινδυνεύουν ιδιαίτερα. Τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε επίπεδο κρατών μελών, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής υποστηρίζουν ενεργά την ανάπτυξη πολιτικών και μέτρων για την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου (ΒΦ).

Το Συμβούλιο εξέδωσε απόφαση με την οποία καλεί τα κράτη μέλη να επικυρώσουν τη σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη βία και την παρενόχληση (σύμβαση 190 της ΔΟΕ). Η σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση είναι η πρώτη

διεθνής πράξη που καθορίζει ελάχιστα πρότυπα για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας που σχετίζονται με την εργασία. Η σύμβαση αυτή θα συμβάλει στην προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία και της ισότητας των φύλων, καθώς και στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Με τη σημερινή του απόφαση, το Συμβούλιο καλεί τα κράτη μέλη να επικυρώσουν τα μέρη της σύμβασης που αφορούν ιδίως τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης.

Το 2019, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) επικύρωσε τη "Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση", σηματοδοτώντας την πρώτη και μοναδική διεθνή σύμβαση που είναι αφιερωμένη σε αυτό το ζήτημα. Η σύμβαση αυτή, μαζί με τη Σύσταση 206 (R206), υπογραμμίζει τη σημασία μιας περιεκτικής, ολοκληρωμένης και ανταποκρινόμενης στο φύλο προσέγγισης για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η Γ190 και η R206 διασφαλίζουν ότι κανείς δεν μένει πίσω, επεκτείνοντας την προστασία πέρα από τις παραδοσιακές ώρες και τοποθεσίες εργασίας και καλύπτοντας δραστηριότητες όπως οι μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, οι συναντήσεις και οι κοινωνικές συναθροίσεις που σχετίζονται με την εργασία. Η Σύμβαση αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση παρεμποδίζουν την ισότητα των ευκαιριών και υπογραμμίζει την ανάγκη μιας προσέγγισης με ευαισθησία ως προς το φύλο για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων στον κόσμο της εργασίας.

Οι κυβερνήσεις δεσμεύονται από το διεθνές δίκαιο να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το ζήτημα της έμφυλης βίας. Τα διεθνή νομικά πλαίσια υπογραμμίζουν τη σημασία των συνεργατικών και οργανωμένων προσπαθειών για την καταπολέμηση της βίας αυτής. Κατά συνέπεια, τόσο τα κράτη όσο και οι μη κρατικοί φορείς φέρουν την ευθύνη της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, λόγω της νομικής υποχρέωσής τους για φροντίδα. Οι οργανισμοί του ιδιωτικού τομέα έχουν επίσης σχετικές υποχρεώσεις, οι οποίες απορρέουν όχι μόνο από τις νομικές απαιτήσεις αλλά και από τις δεσμεύσεις τους για επιχειρηματική αποτελεσματικότητα, τήρηση των αρχών της επιχειρηματικής δεοντολογίας και ευθυγράμμιση με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ). Ως

εκ τούτου, είναι επιτακτική ανάγκη οι εταιρείες και οι οργανισμοί να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα.

Η Έμφυλη Βία και Παρενόχληση σε όλο τον εργασιακό χώρο συνιστά παραβίαση:

- Προσωπικά δικαιώματα του προσώπου που εκτίθεται σε βία και παρενόχληση,
- Το δικαίωμα και η ελευθερία της εργασίας,
- Απαγόρευση των διακρίσεων / αρχές της ισότητας,
- Το δικαίωμα αξιοπρεπούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας
- Επαγγελματική υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων,
- Εργατική ειρήνη,
- Δημόσια τάξη και ασφάλεια.

## Έρευνες σε όλο τον κόσμο

**Ευρωπαϊκή Ένωση:** Σε πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) επισημάνθηκε η ελλιπής αναφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο σε ολόκληρη την ΕΕ. Περιέγραψε λεπτομερώς ότι πολλές περιπτώσεις δεν καταγγέλλονται λόγω του φόβου των αντιποίνων ή της δυσπιστίας ότι θα ληφθούν μέτρα. Η έρευνα τόνισε επίσης τη σημασία καλύτερων νομικών πλαισίων και συστημάτων υποστήριξης για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του ζητήματος ([Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων](#)).

**Eurostat:** Η έρευνα EU-GBV της Eurostat περιγράφει διάφορες μορφές εργασιακής παρενόχλησης που βιώνουν οι γυναίκες σε όλα τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων των άσεμνων αστείων, της ανεπιθύμητης σωματικής επαφής και των ακατάλληλων προσεγγίσεων μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Υπογραμμίζει την ανάγκη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων σε επίπεδο πολιτικής ([Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#)).

**Γαλλία:** Σύμφωνα με μελέτη του 2018, περίπου το 20% των γυναικών εργαζομένων στη Γαλλία ανέφεραν ότι βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της καριέρας τους. Η μελέτη αυτή επέστησε την προσοχή στη διάχυτη φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης και στην ανάγκη για αυστηρές πολιτικές στο χώρο εργασίας ([FEPS](#)).



**Αυστραλία:** Μια εθνική μελέτη στην Αυστραλία αποκάλυψε ανησυχητικά ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Τα τελευταία πέντε χρόνια, δύο στις πέντε γυναίκες και ένας στους τέσσερις άνδρες ανέφεραν ότι αντιμετώπισαν παρενόχληση. Η μελέτη αυτή ανέδειξε την κρίσιμη ανάγκη για ισχυρότερη προστασία στο χώρο εργασίας και πολιτισμικές αλλαγές για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων ([Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#)).

**Μεξικό:** Στο Μεξικό, μια έρευνα διαπίστωσε ότι το 46% των γυναικών εργαζομένων είχε βιώσει κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Αυτός ο υψηλός επιπολασμός υποδηλώνει την ανάγκη καλύτερης εφαρμογής των νόμων κατά της παρενόχλησης και ισχυρότερων συστημάτων υποστήριξης των θυμάτων ([Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#)).

**Ηνωμένο Βασίλειο:** και περίπου τα δύο τρίτα των γυναικών ηλικίας 18 έως 24 ετών είχαν βιώσει παρενόχληση στην εργασία τους. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει την επείγουσα ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις, ιδίως για τις νεότερες γυναίκες που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό ([Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#)).

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη μεταξύ 1.444 γυναικών που απασχολούνται στον τομέα των μεταφορών σε 24 ευρωπαϊκές χώρες, ένα σημαντικό μέρος θεωρεί ότι η βία κατά των γυναικών, τόσο από συναδέλφους/διευθυντές όσο και από πελάτες, είναι κοινή στον κλάδο (ETF, 2017- ILO). Είναι ζωτικής σημασίας για τις οντότητες του ιδιωτικού τομέα να αναγνωρίσουν τις υποχρεώσεις τους για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου (GBVH), όχι μόνο ως επιχειρηματική αναγκαιότητα αλλά και ως ηθική ευθύνη. Οι δυσμενείς επιπτώσεις της GBVH επεκτείνονται πέρα από τα άτομα που πλήττονται, επηρεάζοντας την υγεία και την ευημερία τους, καθώς και τις οικογένειές τους. Είναι επιτακτική ανάγκη οι οργανισμοί και οι επενδυτές να κατανοήσουν ότι ακόμη και φαινομενικά ασήμαντες περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης μπορούν να έχουν μακροχρόνιες επιζήμιες επιπτώσεις στη σωματική, ψυχική, σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία των ατόμων.

Αυτές οι δυσμενείς επιπτώσεις μπορούν επίσης να εκδηλωθούν με διάφορους τρόπους εντός των επιχειρηματικών διαδικασιών του οργανισμού, όπως:

- Διάβρωση της εμπιστοσύνης με τους επενδυτές και τους εταιρείες
- Ζημία στις σχέσεις με τους χρήστες των προϊόντων και των υπηρεσιών

- Νομικά έξοδα που προκύπτουν από δικαστικές διαμάχες
- Αύξηση των απουσιών και μείωση της αποδοτικότητας των εργαζομένων
- Προκλήσεις για τη διασφάλιση της ασφάλειας των εργαζομένων σε βάρδιες
- Αδυναμίες στα πρωτόκολλα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας
- Δυσκολίες στην πρόσληψη, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την προαγωγή του προσωπικού
- Ζητήματα με τη διατήρηση ταλέντων
- Βλάβη στην εταιρική φήμη στη δημοσιότητα

Ωστόσο, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του προβλήματος μπορεί να αποφέρει πολλά οφέλη για τους εργοδότες, όπως:

- Μείωση των αναρρωτικών αδειών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι
- Βελτίωση της υγείας, της ασφάλειας και της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων, προάγοντας ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον
- Βελτίωση της φήμης της εταιρείας, βοηθώντας στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων
- Αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων που υπήρξαν θύματα, δράστες ή μάρτυρες βίας στο παρελθόν
- Ενισχυμένη ικανοποίηση των εργαζομένων μέσω της διαθεσιμότητας αξιόπιστων διαύλων για την αντιμετώπιση ζητημάτων
- Θετικές κοινωνικές και οικογενειακές επιπτώσεις όταν η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας εντοπίζονται και αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά.



## Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (FWA)

Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας περιλαμβάνουν διάφορες επιχειρηματικές πολιτικές που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να καθορίζουν πώς, πότε και πού θα εργάζονται. Οι ρυθμίσεις αυτές περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, υβριδικά ωράρια εργασίας, συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας, κατανομή θέσεων εργασίας και ευέλικτο ωράριο. Οι οργανισμοί υιοθετούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να ενισχύσουν την παραγωγικότητα.

Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (EPE) προσφέρουν αυξημένες ευκαιρίες για την είσοδο στην αγορά εργασίας, τη διατήρηση της πλήρους απασχόλησης ή την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με την εναρμόνιση του ωραρίου εργασίας με τις προσωπικές ανάγκες. Έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2018 αποκαλύπτει ότι σχεδόν οι μισοί από τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση στην ΕΕ δηλώνουν πρόθυμοι να μεταβούν σε ρόλους πλήρους απασχόλησης εάν ήταν προσβάσιμες περισσότερες FWA. Ωστόσο, παρά την επιθυμία αυτή, μόνο το 42% των ατόμων χρησιμοποιούν στην πραγματικότητα τις διαθέσιμες FWA, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη να αντιμετωπιστούν τόσο η γενική διαθεσιμότητά τους όσο και τα εμπόδια στην υιοθέτησή τους. Τα εμπόδια αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν την αποθάρρυνση από τη διοίκηση, το κοινωνικό στίγμα, την έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους ή τις αναμενόμενες αρνητικές επιπτώσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Ακόμη και πριν από το ξέσπασμα του COVID-19, υπήρχαν διάφορες μορφές ευέλικτης εργασίας, όπως η τηλεργασία και το ευέλικτο ωράριο, σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Ωστόσο, η πανδημία οδήγησε σε έξαρση των πρακτικών ευέλικτης εργασίας, καθώς πολλοί εργαζόμενοι ήθελαν να επικεντρωθούν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να έχουν περισσότερο χρόνο για την οικογενειακή και προσωπική τους ζωή. Υπάρχει μεγάλη συζήτηση για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των πρωτοβουλιών ευέλικτης εργασίας, με χαρακτηριστικά όπως η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η αυτονομία, η παραγωγικότητα και η ψυχική υγεία να βρίσκονται στο επίκεντρο των συζητήσεων.

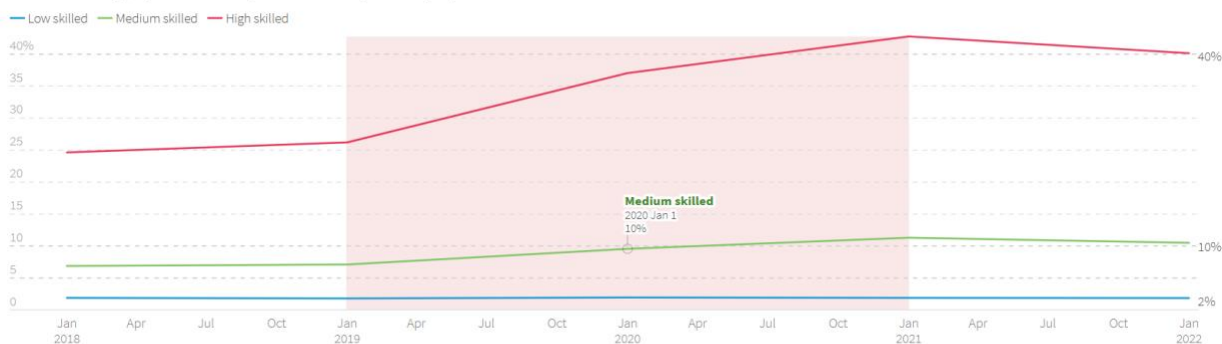
Το 2020, όταν χτύπησε η πανδημία, σημειώθηκε σημαντική αύξηση της τηλεργασίας στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως επισημαίνεται από [IO](#)

δίκτυο ανταποκριτών του Eurofound και την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΕ 2019-2022 (EU-LFS). Οι πολιτικές τηλεργασίας υιοθετήθηκαν σε ολόκληρη την ΕΕ λόγω των ταξιδιωτικών περιορισμών και της απαίτησης των εργαζομένων να παραμείνουν στο σπίτι. Μετά από αυτό το αρχικό κύμα τηλεργασίας, ο αριθμός των εργαζομένων της ΕΕ που εργάζονται από το σπίτι συνέχισε να αυξάνεται το 2021, ακολουθούμενος από μια μικρή μείωση το 2022 και μια γενική τάση σταθεροποίησης μέχρι το τέλος του 2022 και το 2023. Ο αριθμός των εργαζομένων που εργάζονται από απόσταση "συνήθως ή μερικές φορές" αυξήθηκε από 14% το 2019 σε 24% το 2021, ακολουθούμενος από μια μικρή μείωση στο 22% το 2022. Περισσότεροι από 44 εκατομμύρια εργαζόμενοι εργάζονταν από απόσταση στην ΕΕ.

Σε ορισμένες χώρες (Αυστρία, Δανία, Εσθονία, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία και Κάτω Χώρες) η τηλεργασία παραμένει ευρέως διαδεδομένη, με σχεδόν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που θα εργάζονται από απόσταση το 2022 σε σχέση με το 2020. Ωστόσο, οι προοπτικές της τηλεργασίας διαφέρουν σε άλλες χώρες. Για παράδειγμα, η Βουλγαρία και η Ρουμανία παρουσίασαν τη μεγαλύτερη μείωση της τηλεργασίας μετά το 2021. Άλλες χώρες παρουσίασαν επίσης σημαντική μείωση των εργαζομένων που εργάζονται από απόσταση (Πορτογαλία, Πολωνία και Ελλάδα και Σλοβακία). Η Πολωνία είναι η μόνη χώρα που επιστρέφει στα προ της πανδημίας ποσοστά. Τα υπόλοιπα 14 κράτη μέλη ακολουθούν τον μέσο όρο της ΕΕ- μια μικρή μείωση το 2022, η οποία στη συνέχεια σταθεροποιήθηκε το 2023 (με βάση τα τριμηνιαία στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού σε εθνικό επίπεδο).

Είναι ενδιαφέρον ότι η EU-LFS 2022 δείχνει έντονες διαφοροποιήσεις στο ποσοστό των ατόμων που εργάζονται από το σπίτι μεταξύ 2019 και 2022 ανάλογα με το επίπεδο δεξιοτήτων των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης παρουσίασαν τη σημαντικότερη αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας.

Teleworking by skill level, 2018–2022, EU27(%)



Skill level refers to the ILO classification based on ISCO codes.

Source: EU-LFS 2018–2022, authors' calculations • [Get the data](#) • [Download image](#) • [Download SVG](#)



Εικόνα 1 Το επίπεδο δεξιοτήτων αναφέρεται στην ταξινόμηση της ΔΟΕ με βάση τους κωδικούς ISCO. Πηγή: EU-LFS 2018–2022, authors' calculations. Ανακτήθηκε από [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Οι ΣΕΣ συνήθως περιλαμβάνουν ευελιξία όσον αφορά την ποσότητα, το χρόνο και τον τόπο εργασίας, με στόχο την άμβλυση των συγκρούσεων μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Αρχικά θεσπίστηκαν για να διευκολύνουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, οι ΣΕΣ παραμένουν στενά συνδεδεμένες με την ανάγκη για πρόσθετο χρόνο για τα οικιακά και οικογενειακά καθήκοντα. Η σύνδεση αυτή συμβάλλει στη χαμηλότερη υιοθέτηση ορισμένων FWA από τους άνδρες. Ωστόσο, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας τοποθετούν όλο και περισσότερο τις FWA ως καινοτόμα εργαλεία για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, παρουσιάζοντας αμοιβαία οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), ο δημόσιος τομέας απασχολεί περίπου το 27% του συνόλου των εργαζομένων γυναικών και περίπου το 16% του συνόλου των εργαζομένων ανδρών. Παρά την αξιοσημείωτη αυτή ποσοστιαία διαφορά, ένα συγκρίσιμο ποσοστό γυναικών (65%) και ανδρών (62%) στερούνταν ευελιξίας στον καθορισμό των ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας τους, γεγονός που υποδηλώνει δυσανάλογες επιπτώσεις στις γυναίκες. Επιπλέον, κατά την εξέταση των διαφορετικών επιπέδων ευελιξίας στις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, ο δημόσιος τομέας είχε το μικρότερο ποσοστό εργαζομένων (5%) -τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών- που είχαν πλήρη αυτονομία στον καθορισμό του ωραρίου εργασίας τους.

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια κατά τη μετάβαση από τη μερική απασχόληση στην πλήρη απασχόληση σε σύγκριση με τους άνδρες. Ενώ τα στοιχεία σχετικά με την ευελιξία στις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας υποδηλώνουν χαμηλότερη διαθεσιμότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (FWA) για τις γυναίκες, η πραγματική χρήση τέτοιων ρυθμίσεων είναι υψηλότερη μεταξύ των γυναικών από ό,τι των ανδρών. Η διαφορά αυτή συμβάλλει σε αυτό που αποκαλείται "ποινή" που επιβάλλεται από την ευέλικτη εργασία στη σταδιοδρομία και τις αποδοχές των γυναικών κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται από τις έμφυλες νόρμες όπου οι γυναίκες φέρουν δυσανάλογα τις ευθύνες φροντίδας.

Επιπλέον, η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους και οι μη υποστηρικτικές οργανωτικές κουλτούρες εμποδίζουν επίσης την υιοθέτηση των FWA από τις γυναίκες. Επιπλέον, ο σχεδιασμός των εθνικών δημόσιων πολιτικών, όπως τα δικαιώματα γονικής άδειας, ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών, επηρεάζοντας τη διαθεσιμότητα και την υιοθέτηση των FWA. Για παράδειγμα, στη Σουηδία, οι γονείς μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα δικαιώματα γονικής άδειας για να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους, διαμορφώνοντας περαιτέρω το τοπίο των FWA.

Στην ΕΕ, η μερική απασχόληση είναι πολύ πιο συνηθισμένη μεταξύ των γυναικών, με τέσσερις φορές περισσότερες γυναίκες από τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών να εργάζονται με μερική απασχόληση. Παρά το μικρότερο αριθμό ανδρών που εργάζονται με μερική απασχόληση, έχουν περισσότερες ευκαιρίες μετάβασης σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σύγκριση με τις γυναίκες.

Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έχουν γίνει όλο και πιο δημοφιλείς στο σημερινό εργατικό δυναμικό, προσφέροντας στους εργαζόμενους μεγαλύτερο έλεγχο στο ωράριο και τις τοποθεσίες εργασίας τους. Σε αυτό το άρθρο, θα διερευνήσουμε τους λόγους πίσω από τη δημοτικότητα της ευέλικτης εργασίας και θα σας δώσουμε παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο για να σας εμπνεύσουμε.

Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας διευκολύνουν την καλύτερη διαχείριση των προσωπικών υποχρεώσεων, όπως η φροντίδα των παιδιών, με αποτέλεσμα λιγότερους περισπασμούς και βελτιωμένη συνολική ευημερία. Αυτό οδηγεί σε μείωση του άγχους, μείωση του κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερη παραγωγικότητα μεταξύ των εργαζομένων. Οι εργοδότες

επωφελούνται από τη μείωση των απουσιών, την αυξημένη αφοσίωση και την ικανότητα προσέλκυσης μιας ποικιλόμορφης δεξαμενής ταλέντων.

## Συνήθεις τύποι ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας

**Απομακρυσμένη εργασία:** επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται από οπουδήποτε σε παγκόσμιο επίπεδο, αρκεί να διαθέτουν τον απαιτούμενο εξοπλισμό και πρόσβαση στο διαδίκτυο. Σε αντίθεση με την τηλεργασία, η φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας συνήθως δεν απαιτείται για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους, οι οποίοι μπορεί να βρίσκονται σε διαφορετικές χώρες. Η απομακρυσμένη εργασία επιτρέπει στα άτομα να εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα ανεξάρτητα από οποιαδήποτε τοποθεσία, συμβάλλοντας στην αύξηση της ευελιξίας και της αυτονομίας. Ενώ οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν σε εικονικές συναντήσεις, δεν είναι υποχρεωμένοι να παρευρίσκονται σε εκδηλώσεις στο γραφείο, γεγονός που διακρίνει την απομακρυσμένη εργασία από τις ρυθμίσεις τηλεργασίας. Η εργασία από το σπίτι ή άλλες απομακρυσμένες τοποθεσίες προσφέρει οφέλη όπως η

**Η τετραήμερη εβδομάδα εργασίας:** Οι εργαζόμενοι εργάζονται τέσσερις ημέρες την εβδομάδα αντί για τις συνήθεις πέντε, με αποτέλεσμα οφέλη όπως η μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η καλύτερη ψυχική υγεία και η αυξημένη

**Flexitime:** Το ευέλικτο ωράριο, ή ευέλικτο ωράριο, επιτρέπει στους εργαζόμενους να καθορίζουν τις ώρες έναρξης και λήξης τους σε ένα ευέλικτο πλαίσιο, υπό την προϋπόθεση ότι εκπληρώνουν τις συμβατικές τους ώρες. Η ρύθμιση αυτή δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να προσαρμόζουν το ωράριό τους ώστε να ανταποκρίνονται στις προσωπικές τους υποχρεώσεις ή

**Υβριδική εργασία:** Η υβριδική εργασία συνεπάγεται μια ρύθμιση εργασίας όπου οι εργαζόμενοι έχουν την ευελιξία να εργάζονται τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας, είτε μέσω τηλεργασίας είτε μέσω απομακρυσμένης εργασίας, ανάλογα με τις ατομικές συνθήκες, προτιμήσεις και απαιτήσεις της εργασίας. Η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση στο πώς εργάζονται οι εργαζόμενοι και όχι στο πού εργάζονται, παρέχοντας μια ποικιλία επιλογών εντός του ίδιου οργανισμού για την προώθηση ενός πιο ευτυχισμένου και παραγωγικού εργατικού δυναμικού. Σε αυτή τη ρύθμιση, ορισμένοι υπάλληλοι μπορεί να επιλέξουν να εργάζονται στο χώρο εργασίας, ενώ άλλοι επιλέγουν την εργασία εξ αποστάσεως, με την ελευθερία να εναλλάσσονται μεταξύ των δύο ανάλογα με τις ανάγκες και τους στόχους τους. Η ευελιξία αυτή επεκτείνεται και στον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να ολοκληρώνουν τις εργασίες τους πριν από τις συμφωνημένες προθεσμίες. Οι υβριδικές ρυθμίσεις εργασίας είναι ιδιαίτερα επωφελείς για όσους προτιμούν να εργάζονται εκτός συμβατικού ωραρίου, απαιτώντας συνήθως να μην αλλάξουν από προηγούμενα του

**Εργασία μόνο για τα αποτελέσματα:** Οι εργαζόμενοι αξιολογούνται με βάση τα αποτελέσματα και όχι τις ώρες εργασίας, παρέχοντας αυτονομία και ευελιξία στην εκτέλεση των καθηκόντων.

**Εργασία σε βάρδιες:** Επιτρέπει σε διαφορετικές ομάδες να εργάζονται σε διαφορετικές ώρες, ιδίως σε επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το εικοσιτετράωρο. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται σε μη παραδοσιακές ώρες, συμπεριλαμβανομένων των νυχτερινών βάρδιών, και τα προγράμματα μπορεί να διαφέρουν από μέρα σε μέρα ή από εβδομάδα σε εβδομάδα.



**Επιμερισμός Θέσεων εργασίας:** Ο επιμερισμός εργασίας είναι μια άλλη ευέλικτη ρύθμιση εργασίας, όπου δύο άτομα απασχολούνται με μερική απασχόληση, συνδυάζοντας την εκτέλεση της εργασίας που διαφορετικά θα γινόταν από ένα άτομο που απασχολείται με πλήρη απασχόληση. Για τους εργαζόμενους, η ελκυστικότητα της κατανομής εργασίας είναι παρόμοια με την ελκυστικότητα μιας θέσης εργασίας μερικής απασχόλησης, καθώς επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία στην εργασία παράλληλα με άλλες υποχρεώσεις. Για τους εργοδότες, μπορεί μερικές φορές να είναι ευκολότερο να βρουν δύο άτομα πρόθυμα να εργαστούν με μερική απασχόληση, και θεωρητικά, ο όγκος της εργασίας που γίνεται είναι ο ίδιος με αυτόν που θα γινόταν αν προσλαμβάνονταν ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης. Μπορεί επίσης να είναι επωφελής σε περιπτώσεις όπου ένας εργαζόμενος παίρνει άδεια, πράγμα που σημαίνει ότι ο ρόλος μπορεί να εξακολουθήσει να εκπληρώνεται με κάποια ιδιότητα. Οι επιτυχείς ρυθμίσεις καταμερισμού εργασίας βασίζονται στον καθαρό καταμερισμό της εργασίας, ώστε όλοι να γνωρίζουν τι κάνουν ανά πάσα στιγμή. Η καλή επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων που

Ενώ αυτές είναι μερικές από τις πιο ευρέως υιοθετημένες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, άλλες επιλογές περιλαμβάνουν ετήσιο ωράριο, κατανομή εργασίας και εθελοντική μείωση του χρόνου εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές προσφέρουν στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία και στους οργανισμούς την ευκαιρία να ενισχύσουν την παραγωγικότητα και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

## Οργανωτική πολιτική για την έμφυλη βία

Μια οργανωτική πολιτική για την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας χρησιμεύει ως καθοδηγητικό πλαίσιο για την προώθηση ενός ασφαλούς, χωρίς αποκλεισμούς και με σεβασμό εργασιακού περιβάλλοντος. Η πολιτική αυτή περιγράφει τη δέσμευση του οργανισμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την πρόληψη όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης και την παροχή υποστήριξης στους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν τέτοιες συμπεριφορές. Ακολουθούν τα βασικά στοιχεία που πρέπει να συμπεριληφθούν στην οργανωτική πολιτική:

1. **Σκοπός και στόχοι:** Αναφέρετε με σαφήνεια τον σκοπό της πολιτικής, τονίζοντας τη δέσμευση του οργανισμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων, της πολυμορφίας και της ένταξης. Περιγράψτε τους συγκεκριμένους στόχους της πολιτικής, όπως η δημιουργία κουλτούρας σεβασμού, η εξάλειψη των διακρίσεων και η πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.
2. **Πεδίο εφαρμογής και πεδίο εφαρμογής:** Καθορίστε το πεδίο εφαρμογής της πολιτικής, διευκρινίζοντας σε ποιους υπαλλήλους, εργολάβους και ενδιαφερόμενους φορείς εφαρμόζεται. Βεβαιωθείτε ότι η πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις πτυχές των οργανωτικών λειτουργιών, συμπεριλαμβανομένων των προσλήψεων, της απασχόλησης, της κατάρτισης και των αλληλεπιδράσεων με πελάτες ή πελάτες.
3. **Απαγορευμένες συμπεριφορές:** Καθορίστε με σαφήνεια τις απαγορευμένες συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά της σεξουαλικής παρενόχλησης, των διακρίσεων, του εκφοβισμού και των αντιποίνων. Παρέχετε παραδείγματα απαράδεκτης συμπεριφοράς για να βοηθήσετε τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τι συνιστά ακατάλληλη συμπεριφορά.
4. **Μηχανισμοί αναφοράς:** Περιγράψτε τις διαδικασίες για την αναφορά περιστατικών βίας ή παρενόχλησης λόγω φύλου. Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να αναφέρουν αμέσως τυχόν παρατηρούμενα ή βιωμένα περιστατικά και εξασφαλίστε τους εμπιστευτικότητα και προστασία από αντίποινα.
5. **Διερεύνηση και αντιμετώπιση:** Λεπτομερής περιγραφή της διαδικασίας για τη διερεύνηση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης λόγω φύλου. Καθορίστε τους ρόλους και τις αρμοδιότητες των διευθυντών, του προσωπικού

ανθρώπινου δυναμικού και άλλων σχετικών μερών για τη διεξαγωγή δίκαιων και αμερόληπτων ερευνών. Περιγράψτε τα πειθαρχικά μέτρα που μπορούν να ληφθούν κατά των δραστών.

6. **Υπηρεσίες υποστήριξης:** Επισημάνετε τις υπηρεσίες υποστήριξης που είναι διαθέσιμες στους εργαζόμενους που βιώνουν βία ή παρενόχληση λόγω φύλου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει πρόσβαση σε συμβουλευτική, νομική βοήθεια, ιατρική υποστήριξη και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
7. **Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση:** Να τονιστεί η σημασία των πρωτοβουλιών κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για την πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Απαιτήστε από όλους τους εργαζόμενους να υποβάλλονται σε τακτική εκπαίδευση σχετικά με την πολιτική, τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους και τις στρατηγικές παρέμβασης από τους παρευρισκόμενους.
8. **Αναθεώρηση και παρακολούθηση:** Καθιέρωση διαδικασίας για την τακτική αναθεώρηση και επικαιροποίηση της πολιτικής ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά της και η συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις. Παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής και παρακολούθηση των βασικών δεικτών επιδόσεων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας.
9. **Επικοινωνία και επιβολή:** Κοινοποιήστε την πολιτική σε όλους τους εργαζομένους μέσω πολλαπλών διαύλων, όπως εγχειρίδια εργαζομένων, πύλες ενδοδικτύου και εκπαιδευτικές συνεδρίες. Γνωστοποιήστε με σαφήνεια τις συνέπειες της παραβίασης της πολιτικής και εφαρμόστε με συνέπεια τις πειθαρχικές ενέργειες.
10. **Εξωτερικές δεσμεύσεις:** Ευθυγράμμιση της οργανωτικής πολιτικής με εξωτερικές δεσμεύσεις και νομικές υποχρεώσεις, όπως οι οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και οι συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Αποδείξτε τη δέσμευση του οργανισμού για την τήρηση των διεθνών προτύπων για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ισότητα των φύλων.

## Σύσταση της ομάδας ανάπτυξης πολιτικής

Οι οργανισμοί συχνά συγκροτούν μια ομάδα ανάπτυξης πολιτικής για να διασφαλίζουν την ισότητα εντός της δομής τους και να καταπολεμούν πράξεις που παραβιάζουν την ισότητα, συνήθως με επικεφαλής το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Η ομάδα αυτή θα πρέπει να αποτελείται από άτομα από τις σχετικές μονάδες και τη διοίκηση σύμφωνα με τις περιγραφές των καθηκόντων τους, όπως

ανάπτυξη πολιτικής, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση. Θα πρέπει να οργανώνονται τακτικές συνεδριάσεις για τη διευκόλυνση της ανταλλαγής πληροφοριών και τη διασφάλιση της συμμετοχής διαφόρων δημοτικών υπαλλήλων.

Εάν ο οργανισμός διαθέτει συνδικαλιστική οργάνωση, είναι σκόπιμο να συμπεριλάβετε εκπροσώπους της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην ομάδα ή να σχηματίσετε συμβουλευτική επιτροπή παράλληλα με την ομάδα. Επιπλέον, η συμμετοχή μη κυβερνητικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα του φύλου σε συμβουλευτικές επιτροπές μπορεί να είναι επωφέλης. Ο πυρήνας ή η συντονιστική ομάδα που είναι υπεύθυνη για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να διαθέτει σχετική εμπειρία ή να έχει εκπαιδευτεί στον τομέα αυτό.

Οι βασικοί εκπρόσωποι της ομάδας περιλαμβάνουν:

- Διευθυντής του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και εμπειρογνώμονες
- Υπεύθυνος βιωσιμότητας/κοινωνικής συμμόρφωσης
- Εκπρόσωπος του τμήματος νομικών υποθέσεων
- Εκπρόσωπος του τμήματος βιομηχανικών σχέσεων
- Εκπρόσωπος της ομάδας διαχείρισης υπεύθυνος για τις λειτουργίες
- Εκπρόσωπος εταιρικής επικοινωνίας
- Εκπρόσωπος της μονάδας Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας
- Εκπρόσωπος της Επιτροπής Δεοντολογίας/Εσωτερικού Ελέγχου
- Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων (κατά περίπτωση)
- Εκπρόσωπος της Ομάδας Διαφορετικότητας και Ένταξης (κατά περίπτωση)
- Εκπρόσωπος της μονάδας προμηθειών για υποθέσεις που αφορούν προμηθευτές, υπεργολάβους και υπεργολάβους.

Τα μέλη της ομάδας θα πρέπει να έχουν επίγνωση και γνώση του θέματος, ιδανικά με εκπαίδευση σε θέματα φύλου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους. Η εξουσιοδότηση από την ανώτερη διοίκηση δίνει στην ομάδα τη δυνατότητα να εκτελεί αποτελεσματικά το έργο της.

## Προσδιορισμός κινδύνων, δυνατοτήτων και πόρων

Η ευθυγράμμιση των οργανωτικών προσπαθειών για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων με τη συνολική επιχειρηματική στρατηγική είναι ζωτικής σημασίας. Ως εκ τούτου, η δημιουργία ενός εγγράφου στρατηγικής που καλύπτει την οικονομική

αιτιολόγηση, τους πιθανούς κινδύνους και τις ευκαιρίες αυτών των προσπαθειών προσθέτει βάθος στο πλαίσιο πολιτικής.

Κάθε εταιρεία αντιμετωπίζει μοναδικούς κινδύνους με βάση τον τομέα της, τα δημογραφικά στοιχεία του εργατικού δυναμικού της, τη φύση του έργου και τις αλληλεπιδράσεις των ενδιαφερομένων μερών. Ο εντοπισμός αυτών των κινδύνων από την αρχή επιτρέπει στις πολιτικές και τις κατευθυντήριες γραμμές να τους αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά.

Οι εκτιμήσεις κινδύνων, ικανοτήτων και πόρων μπορούν να διενεργηθούν στην αρχή της διαδικασίας ανάπτυξης πολιτικής ή κατά τη διάρκειά της. Οι αξιολογήσεις αυτές βοηθούν στην ιεράρχηση των τομέων πολιτικής, στη διασφάλιση της συνέπειας με την τρέχουσα κατάσταση, στη μέτρηση της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής, στον καθορισμό ρεαλιστικών στόχων και στον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση.

Επιπλέον, θα πρέπει να δοθεί προσοχή στις διαφορές στο χώρο εργασίας και στους εργαζόμενους. Οι νέες αναλύσεις κινδύνου ενδέχεται να απαιτούν πρόσθετους κανονισμούς προσαρμοσμένους στις διαφορές του χώρου εργασίας. Θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη τα επίπεδα ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με το θέμα, με τις προσεγγίσεις να προσαρμόζονται ανάλογα.

Ο εντοπισμός τομέων και ομάδων κινδύνου επιτρέπει στους οργανισμούς να σχεδιάζουν προληπτικές δραστηριότητες για τους εργαζόμενους και τους προμηθευτές, καθιστώντας τις πολιτικές περιεκτικές. Οι τακτικές έρευνες και οι έρευνες εντός του οργανισμού βοηθούν στον καθορισμό αποτελεσματικών μεθόδων και εργαλείων. Τα εμπόδια που εμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών, όπως οι υποχρεώσεις φροντίδας των παιδιών και τα ζητήματα μεταφοράς, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται για την πλήρη συμμετοχή των γυναικών εργαζομένων. Η υποστήριξη από μη κυβερνητικές οργανώσεις ή πανεπιστήμια που ειδικεύονται στην ισότητα των φύλων μπορεί να ενισχύσει τη διαδικασία συλλογής δεδομένων.

Κατά τη διαμόρφωση πολιτικών για την αντιμετώπιση της βίας λόγω φύλου, οι οργανισμοί θα πρέπει να προσαρμόζουν τους στόχους τους λαμβάνοντας υπόψη τους ρόλους τους ως εργοδότες και ως πάροχοι υπηρεσιών, καθώς και

αξιολογώντας τις μοναδικές τους συνθήκες. Ορισμένοι υποδειγματικοί στόχοι που μπορούν να υιοθετηθούν περιλαμβάνουν:

- Δημιουργία ενός ισότιμου, ασφαλούς, υγιούς και μη βίαιου εργασιακού περιβάλλοντος.
- Προώθηση της ευαισθητοποίησης όλων των εργαζομένων και των προμηθευτών σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις διάφορες μορφές βίας, καλλιεργώντας ένα περιβάλλον εσωτερικής εμπιστοσύνης.
- Ευθυγράμμιση των πολιτικών ισότητας των φύλων του οργανισμού με την εταιρική αποστολή, το όραμα και τη στρατηγική του και επέκταση της χάραξης πολιτικής στους προμηθευτές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.
- Προσαρμογή των γενικών πολιτικών ισότητας των φύλων του οργανισμού στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των τομέων στους οποίους δραστηριοποιείται.
- Καθορισμός μηχανισμών για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας εντός του οργανισμού.
- Καθορισμός μηχανισμών για την αντιμετώπιση της βίας μεταξύ των εργαζομένων και εντός της αλυσίδας εφοδιασμού.
- Διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι τηρούν το κείμενο της πολιτικής, τις συμβάσεις και τις κατευθυντήριες γραμμές.

Η εταιρική πολιτική αποσκοπεί στην καταπολέμηση επαναλαμβανόμενων μοτίβων ή καταστάσεων βίας και παρενόχλησης με την καθιέρωση πολιτικών μηδενικής ανοχής για τον εντοπισμό τέτοιων περιστατικών, την τεκμηρίωση επιτυχημένων παραδειγμάτων επίλυσης προβλημάτων και την αντιμετώπιση των δυσκολιών που παρουσιάζονται, δημιουργώντας έτσι την απαραίτητη υποδομή για την αποτελεσματική εφαρμογή της πολιτικής.

Επιπλέον, οι ακόλουθες αρχές θα πρέπει να διέπουν όλες τις προσπάθειες για την αξιολόγηση, την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την παρακολούθηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας:

- **Με επίκεντρο το θύμα:** Προτεραιότητα στα δικαιώματα και τις ανάγκες των ατόμων που έχουν βιώσει έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση και ακρόαση των προτιμήσεών τους.
- **Ασφάλεια:** Προστασία των ατόμων που βιώνουν, γίνονται μάρτυρες ή αναφέρουν τέτοια περιστατικά, καθώς και εκείνων που εργάζονται για την καταπολέμησή τους.



- **Ειδικά για το πλαίσιο:** Βασίστε όλες τις δράσεις σε μια λεπτομερή κατανόηση του τοπικού νομικού και κοινωνικού πλαισίου.
- **Συνεργατικό:** Συνεργασία με εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη για τον εντοπισμό κινδύνων, την πρόληψη περιστατικών και την ανταπόκριση σε αναφορές.
- **Συμπεριλαμβανομένων:** Παρέχετε πρόσβαση σε αμερόληπτους και μη επικριτικούς χώρους για συγκεκριμένες ομάδες για την αντιμετώπιση του αυξημένου κινδύνου και των ανησυχιών τους.
- **Ενσωματωμένο:** Ενσωμάτωση των προσπάθειών πρόληψης στις υπάρχουσες διαδικασίες και συστήματα διαχείρισης.
- **Χωρίς διακρίσεις:** Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μέρος ευρύτερων προσεγγίσεων για την προώθηση της συμμετοχικότητας και της ποικιλομορφίας.
- **Καλά ενημερωμένος:** Αξιοποίηση της εμπειρογνωμοσύνης, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρογνωμοσύνης των ειδικών σε θέματα βίας λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης, για την ενημέρωση και υποστήριξη των απαντήσεων, όπως απαιτείται.

Αυτές οι κατευθυντήριες αρχές, οι οποίες θα καθορίσουν την οργανωτική πολιτική, θα βοηθήσουν επίσης στην πρόληψη της εμφάνισης νέων περιπτώσεων βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω φύλου.



## Βασικά βήματα για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας

### Κύριοι τομείς του σχεδίου για την ισότητα των φύλων

Ο πρώτος στρατηγικός τομέας επικεντρώνεται στην προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην προώθηση μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς. Αυτό συνεπάγεται την εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που υποστηρίζουν τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων με τις προσωπικές τους υποχρεώσεις. Οι πρωτοβουλίες μπορεί να περιλαμβάνουν την προσφορά ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπως η τηλεργασία ή το ευέλικτο ωράριο, την παροχή επιλογών γονικής άδειας τόσο για τις μητέρες όσο και για τους πατέρες και την προώθηση μιας κουλτούρας που εκτιμά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Θέτοντας ως προτεραιότητα την ευημερία των εργαζομένων και δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, ενώ παράλληλα προωθούν μια κουλτούρα συμμετοχικότητας και σεβασμού.

Ο δεύτερος τομέας αποσκοπεί στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων στη διοίκηση, την πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Οι οργανισμοί μπορούν να το επιτύχουν αυτό εφαρμόζοντας στρατηγικές για την εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου στις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής, εξασφαλίζοντας ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και προωθώντας ενεργά την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Αυτό περιλαμβάνει τη διενέργεια τακτικών αξιολογήσεων των πρακτικών πρόσληψης και προαγωγής για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση τυχόν ανισοτήτων, καθώς και την εφαρμογή προγραμμάτων καθοδήγησης και ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών εντός του οργανισμού. Με τη δημιουργία ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους, οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν ένα πιο ποικιλόμορφο και δίκαιο εργατικό δυναμικό, οδηγώντας τελικά σε καλύτερη λήψη αποφάσεων και οργανωτική απόδοση. Η ενσωμάτωση των προοπτικών του φύλου στις ερευνητικές πρωτοβουλίες και τις οργανωτικές εκδηλώσεις αποτελεί τον τρίτο στρατηγικό τομέα. Πρόκειται για τη διασφάλιση της συστηματικής ενσωμάτωσης των θεμάτων

φύλου σε ερευνητικά έργα, προγράμματα και εκδηλώσεις. Οι οργανισμοί μπορούν να το επιτύχουν αυτό προωθώντας την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στις ερευνητικές ομάδες, ενσωματώνοντας ερευνητικές μεθοδολογίες που λαμβάνουν υπόψη το φύλο και διασφαλίζοντας ότι τα ερευνητικά αποτελέσματα λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές εμπειρίες και ανάγκες τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών. Επιπλέον, οι οργανισμοί μπορούν να διοργανώνουν εκδηλώσεις και δραστηριότητες που προωθούν την πολυμορφία και την ένταξη των φύλων, όπως εργαστήρια, σεμινάρια και συζητήσεις σε πάνελ για θέματα που σχετίζονται με το φύλο. Με την ενσωμάτωση των προοπτικών του φύλου στην έρευνα και τις οργανωτικές εκδηλώσεις, οι οργανισμοί μπορούν να συμβάλουν στην παραγωγή πιο ισχυρής και σχετικής γνώσης, ενώ παράλληλα προάγουν μια οργανωτική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς.

Τέλος, η αντιμετώπιση και η πρόληψη της προκατάληψης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και σεβαστού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι οργανισμοί μπορούν να το επιτύχουν αυτό εφαρμόζοντας σαφείς πολιτικές και διαδικασίες για την αναφορά και την αντιμετώπιση περιστατικών προκατάληψης και παρενόχλησης λόγω φύλου, παρέχοντας στους εργαζόμενους προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σχετικά με την πολυμορφία, την ισότητα και την ένταξη και καλλιεργώντας μια κουλτούρα μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις και την παρενόχληση. Με την ενεργή αντιμετώπιση και πρόληψη της έμφυλης προκατάληψης και παρενόχλησης, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα χώρο εργασίας όπου όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται, ότι τους σέβονται και ότι μπορούν να συνεισφέρουν στο μέγιστο δυνατό βαθμό, μειώνοντας έτσι την ανισότητα των φύλων και αμφισβητώντας τα στερεότυπα.

## Βασικά βήματα για την εφαρμογή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων

### Φάση ελέγχου και ελέγχου

Κατά τη φάση του ελέγχου και της επιθεώρησης, οι οργανισμοί ξεκινούν με τη συλλογή δεδομένων με ανάλυση κατά φύλο, ώστε να αποκτήσουν εικόνα της τρέχουσας κατάστασης της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού. Αυτό περιλαμβάνει την ανάλυση διαφόρων πτυχών των οργανωτικών διαδικασιών και πρακτικών για τον εντοπισμό τυχόν ανισοτήτων ή προκαταλήψεων που βασίζονται στο φύλο. Επιπλέον, η φάση αυτή περιλαμβάνει την εξέταση των σχετικών εθνικών νόμων, κανονισμών και απαιτήσεων χρηματοδότησης, ώστε να διασφαλιστεί ότι το σχέδιο ισότητας των φύλων ευθυγραμμίζεται με τα νομικά και κανονιστικά πλαίσια.

Ρόλοι και συμμετοχή:

- **Ανθρώπινο δυναμικό (HR):** Ηγείται της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων.
- **Ομάδα εσωτερικού ελέγχου:** Ελέγχει τις διαδικασίες και τις πρακτικές για προκαταλήψεις.
- **Νομικό Τμήμα:** Διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς.
- **Ενδιαφερόμενα μέρη:** Περιλαμβάνει αντιπροσωπευτικό δείγμα τουλάχιστον 10% των εργαζομένων από διάφορα τμήματα για να διασφαλιστεί η ποικιλόμορφη συμβολή.

### Φάση σχεδιασμού

Στη φάση του σχεδιασμού, οι οργανισμοί θέτουν τόσο ενδιάμεσους όσο και τελικούς στόχους για το σχέδιο ισότητας των φύλων, περιγράφοντας σαφείς στόχους που πρέπει να επιτευχθούν. Καταγράφονται λεπτομερείς δράσεις και μέτρα για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των διαπιστωμένων έμφυλων ανισοτήτων και προκαταλήψεων. Διατίθενται πόροι και ανατίθενται αρμοδιότητες για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή του σχεδίου. Επιπλέον, οι οργανισμοί καθορίζουν συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα για την υλοποίηση των δράσεων, επιτρέποντας τη σαφή παρακολούθηση και τον εντοπισμό της προόδου.

Ρόλοι και συμμετοχή:

- **Ανθρώπινο δυναμικό και ανώτερη διοίκηση:** συνεργασία για τον καθορισμό στόχων και σκοπών.
- **Τμήμα Οικονομικών:** Διαθέτει πόρους και προϋπολογισμό.

- **Προϊστάμενοι τμημάτων:** Ανάθεση αρμοδιοτήτων και ανάπτυξη τμηματικών σχεδίων.
- **Επιτροπή Ισότητας των Φύλων:** Επιβλέπει τη διαδικασία σχεδιασμού, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τους οργανωτικούς στόχους.

### Φάση υλοποίησης

Κατά τη φάση της εφαρμογής, το σχέδιο ισότητας των φύλων δημοσιεύεται και κοινοποιείται σε όλους τους ενδιαφερόμενους εντός του οργανισμού. Η φάση αυτή περιλαμβάνει την υλοποίηση του σχεδίου σύμφωνα με το καθορισμένο χρονοδιάγραμμα. Οι οργανισμοί μπορούν να συστήσουν ομάδες εργασίας ή επιτροπές που ασχολούνται με την ανάπτυξη και την εφαρμογή νέων πολιτικών και διαδικασιών που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Επιπλέον, πραγματοποιούνται δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για την προώθηση της κατανόησης και της υποστήριξης των στόχων του σχεδίου ισότητας των φύλων σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Ρόλοι και συμμετοχή:

- **Ομάδα επικοινωνίας:** Δημοσιεύει και διαδίδει το σχέδιο ισότητας φύλων.
- **Ανθρώπινο δυναμικό:** Οργανώνει και διεξάγει συνεδρίες κατάρτισης.
- **Ομάδες εργασίας/επιτροπές:** Ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών.
- **Όλοι οι εργαζόμενοι:** Συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης.

### Φάση παρακολούθησης και αξιολόγησης

Στη φάση παρακολούθησης και αξιολόγησης, οι οργανισμοί αξιολογούν τακτικά την πρόοδο του σχεδίου ισότητας των φύλων και την ευθυγράμμισή του με τους στόχους που έχουν τεθεί. Τα ευρήματα και η πρόοδος επανεξετάζονται για τον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση και οι δράσεις και οι στόχοι προσαρμόζονται αναλόγως. Τα δεδομένα από τις δραστηριότητες υλοποίησης χρησιμοποιούνται για την ενημέρωση του μελλοντικού σχεδιασμού και τη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων. Η φάση αυτή προωθεί μια αναστοχαστική διαδικασία όπου οι δράσεις υλοποίησης παρέχουν ανατροφοδότηση για τον αρχικό σχεδιασμό τους,

επιτρέποντας τη συνεχή βελτίωση και την πρόοδο προς τους στόχους της ισότητας των φύλων.

Ρόλοι και συμμετοχή:

- **Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Ισότητας των Φύλων:** Επικεφαλής παρακολούθησης και αξιολόγησης.
- **Ομάδα εσωτερικού ελέγχου:** Διεξάγει τακτικές αξιολογήσεις και αναθεωρήσεις.
- **Όλα τα τμήματα:** Παροχή ανατροφοδότησης και δεδομένων σχετικά με την πρόοδο.
- **Εργαζόμενοι:** Συμμετέχουν σε έρευνες και μηχανισμούς ανατροφοδότησης για την ενημέρωση των αξιολογήσεων.

Συνοπτικά, η εφαρμογή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη και συνεργατική προσέγγιση, με τη συμμετοχή διαφόρων ενδιαφερόμενων φορέων σε κάθε φάση, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα και η βιωσιμότητα του σχεδίου. Με τον καθορισμό σαφών δεικτών και τον καθορισμό ρόλων για τους εμπλεκόμενους, οι οργανισμοί μπορούν να αντιμετωπίσουν συστηματικά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και να προωθήσουν έναν πιο περιεκτικό και δίκαιο εργασιακό χώρο.

## Βήματα για την πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης

Η εφαρμογή ρυθμίσεων στους χώρους εργασίας ιδιωτικών ή δημόσιων επιχειρήσεων από την άποψη της ισότητας των φύλων θα βοηθήσει στην άρση των εμποδίων που απορρέουν από την ανισότητα των φύλων καθώς και από άλλες μορφές ανισοτήτων.

1. Αύξηση της εκπροσώπησης των μονίμων και ασφαλισμένων γυναικών υπαλλήλων σε διάφορους ρόλους, συμπεριλαμβανομένων των προϊσταμένων, των διευθυντών, των δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων ασφαλείας και του προσωπικού καθαριότητας, για την προώθηση της ασφάλειας μέσω της ισότιμης συμμετοχής.
2. Παροχή ασφαλών επιλογών μεταφοράς κατά τις ώρες εκτός αιχμής για τους εργαζόμενους που μετακινούνται από και προς την εργασία τους, καθώς και εξασφάλιση ασφαλούς μεταφοράς για επισκέψεις που σχετίζονται με την εργασία κατά τις εργάσιμες ώρες. Ενίσχυση των μέτρων ασφαλείας εντός των δημοτικών χώρων εργασίας, αντιμετωπίζοντας θέματα όπως η βελτίωση του φωτισμού και η βελτίωση της προσβασιμότητας με βάση τα σχόλια του προσωπικού.
3. Εφαρμογή μέτρων ασφαλείας εντός των οργανωτικών καταλυμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλισης των κλειδαριών των θυρών, της βελτίωσης του φωτισμού και της ενίσχυσης της μεταφοράς από και προς τους χώρους διαμονής.
4. Θέσπιση μηχανισμών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση πιθανών περιστατικών βίας, όπως η εφαρμογή κουμπιών πανικού και η δημιουργία καθορισμένων ομάδων αντίδρασης και γραφείων για την αναφορά περιστατικών. Παροχή εκπαίδευσης της διοίκησης σχετικά με τη βία και την παρενόχληση, καθώς και εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους.
5. Ανάπτυξη σχεδίου ευαισθητοποίησης για την αντιμετώπιση των διαφορετικών αναγκών των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της



κατάρτισης για την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα και της καθοδήγησης για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου.

6. Ενσωμάτωση ρητρών που προωθούν την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας στις συμβάσεις με τις εταιρείες και τους εργαζόμενους στην αλυσίδα εφοδιασμού, με διατάξεις για κυρώσεις σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου.

7. Παροχή κατάρτισης για την ισότητα των φύλων στους εργαζόμενους σε όλα τα επίπεδα, με έμφαση στο ρόλο τους στην αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και στην προώθηση μιας κουλτούρας υπευθυνότητας και υποστήριξης εντός του οργανισμού.

8. Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων και ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναφέρουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης μέσω αφισών, βίντεο και οργανωτικών ανακοινώσεων, επιβεβαιώνοντας τη δέσμευση του οργανισμού για την αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων.

## Παράδειγμα πολιτικής για τη βία στο χώρο εργασίας

*Η [Όνομα Εταιρείας] δεν ανέχεται κανενός είδους βία στο χώρο εργασίας που διαπράττεται από ή εναντίον εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να διατυπώνουν απειλές ή να συμμετέχουν σε βίαιες δραστηριότητες. Αυτός ο κατάλογος συμπεριφορών παρέχει παραδείγματα συμπεριφορών που απαγορεύονται: Πρόκληση σωματικής βλάβης σε άλλο πρόσωπο.*

*Η δήλωση πολιτικής Η [Όνομα της εταιρείας] δεσμεύεται να παρέχει ασφαλές περιβάλλον για όλους τους εργαζομένους της, απαλλαγμένο από διακρίσεις για οποιονδήποτε λόγο και παρενοχλήσεις στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η [Όνομα Εταιρείας] εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά με σοβαρότητα και διερευνά αμέσως όλες τις καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης. Οποιοδήποτε άτομο διαπιστωθεί ότι έχει παρενοχλήσει σεξουαλικά κάποιον άλλο θα αντιμετωπίζει πειθαρχικά μέτρα, μέχρι και την απόλυση από την εργασία. Όλες οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπίζονται με*



σεβασμό και εμπιστοσύνη. Κανείς δεν θα θυματοποιείται για την υποβολή μιας τέτοιας καταγγελίας.

Για περισσότερες λεπτομέρειες: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilosuna/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilosuna/documents/policy/wcms_407364.pdf)

## Βήματα για την πρόληψη του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Η αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρώπη είναι υψίστης σημασίας, δεδομένου ότι αποτελεί κεντρικό στόχο της [στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025](#). Η εν λόγω στρατηγική αναγνωρίζει την πολύπλευρη φύση του ζητήματος, αναγνωρίζοντας ότι οι διαρθρωτικές ανισότητες, ο επαγγελματικός διαχωρισμός και οι ευθύνες φροντίδας συμβάλλουν στο χάσμα. Η υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς και το δυσανάλογο μερίδιο των μη αμειβόμενων καθηκόντων φροντίδας είναι βασικοί παράγοντες που διαιωνίζουν αυτή τη διαφορά. Εμβαθύνοντας στα βαθύτερα αίτια που περιγράφονται στη στρατηγική για την ισότητα των φύλων, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι ενδιαφερόμενοι φορείς μπορούν να σχεδιάσουν καλύτερα στοχευμένες παρεμβάσεις για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του χάσματος. Η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 περιγράφει διάφορες παρεμβάσεις πολιτικής με στόχο τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και την προώθηση της ισότητας των φύλων στο ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό. Σε αυτές περιλαμβάνονται νομοθετικές πρωτοβουλίες όπως η πρόταση για τη διαφάνεια των αμοιβών και η οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι πολιτικές αυτές επιδιώκουν να εξασφαλίσουν ίση αμοιβή για ίση εργασία, να διευκολύνουν τον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και να αυξήσουν την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Ευθυγραμμισμένοι με τους στόχους της στρατηγικής για την ισότητα των φύλων, οι Ευρωπαίοι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να αξιοποιήσουν αυτά τα μέτρα για να επιτύχουν απτή πρόοδο στην εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

1. **Ενισχυμένη ευελιξία στο χώρο εργασίας:** Η καθιέρωση πολιτικών που προσφέρουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως η τηλεργασία, το ευέλικτο ωράριο και οι συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας, μπορεί να συμβάλει στην προσαρμογή στις διαφορετικές ανάγκες και ευθύνες των εργαζομένων. Επιτρέποντας στους εργαζόμενους να συνδυάζουν αποτελεσματικότερα την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή, οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν μεγαλύτερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και τη διατήρηση των γυναικών, αμβλύνοντας έτσι τον αντίκτυπο των διακοπών της σταδιοδρομίας στις αποδοχές.

2. **Επενδύσεις σε υποδομές παιδικής φροντίδας:** Η επέκταση της πρόσβασης σε οικονομικά προσιτές, υψηλής ποιότητας υπηρεσίες παιδικής μέριμνας είναι ζωτικής σημασίας για τη στήριξη των εργαζόμενων γονέων, ιδίως των μητέρων, στη διατήρηση της απασχόλησης και την προώθηση της σταδιοδρομίας τους. Οι κυβερνήσεις μπορούν να επενδύσουν σε υποδομές παιδικής μέριμνας, να επιδοτήσουν το κόστος παιδικής μέριμνας για οικογένειες με χαμηλό εισόδημα και να προωθήσουν προγράμματα παιδικής μέριμνας που χρηματοδοτούνται από τους εργοδότες, ώστε να ανακουφίσουν τις εργαζόμενες γυναίκες από το βάρος των υποχρεώσεων παιδικής μέριμνας και να διευκολύνουν την πλήρη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
3. **Προώθηση των ελέγχων ισότητας των αμοιβών:** Η ενθάρρυνση των εργοδοτών για τη διενέργεια τακτικών ελέγχων μισθολογικής ισότητας μπορεί να συμβάλει στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων λόγω φύλου εντός των οργανισμών. Με τη συστηματική ανάλυση των μισθολογικών δεδομένων, την αξιολόγηση των πρακτικών αποζημίωσης και την εφαρμογή διορθωτικών μέτρων για τη διόρθωση των ανισοτήτων, οι εργοδότες μπορούν να διασφαλίσουν δίκαιη και ισότιμη αποζημίωση για όλους τους εργαζόμενους. Επιπλέον, η παροχή κινήτρων στις εταιρείες να υποβάλλονται εθελοντικά σε ελέγχους μισθολογικής ισότητας μέσω φορολογικών κινήτρων ή προγραμμάτων πιστοποίησης μπορεί να ενισχύσει μια κουλτούρα διαφάνειας και λογοδοσίας στις πρακτικές αμοιβών.
4. **Επέκταση των προγραμμάτων ανάπτυξης της ηγεσίας των γυναικών:** Η επένδυση σε προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας προσαρμοσμένα στις ανάγκες και τις εμπειρίες των γυναικών μπορεί να συμβάλει στην καλλιέργεια ενός αγωγού διαφορετικών ταλέντων και να ενδυναμώσει τις γυναίκες να επιδιώξουν ηγετικούς ρόλους στους οργανισμούς τους. Η παροχή καθοδήγησης, ευκαιριών δικτύωσης και εργαστηρίων ανάπτυξης δεξιοτήτων μπορεί να εξοπλίσει τις γυναίκες με τα εργαλεία και τους πόρους που χρειάζονται για να ξεπεράσουν τα εμπόδια στην ανέλιξη και να επιτύχουν σε θέσεις ανώτερου επιπέδου. Επιπλέον, η καθιέρωση προγραμμάτων χορηγιών που συνδυάζουν τις γυναίκες με ισχυρούς υποστηρικτές μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της φωνής και της προβολής τους στον εργασιακό χώρο.

5. **Εφαρμογή πρακτικών πρόσληψης και προαγωγής ουδέτερων ως προς το φύλο:** Η υιοθέτηση ουδέτερων ως προς το φύλο πρακτικών πρόσληψης και προαγωγής μπορεί να συμβάλει στον μετριασμό των προκαταλήψεων και στην προώθηση της δικαιοσύνης στις αποφάσεις πρόσληψης και προαγωγής. Οι εργοδότες μπορούν να εφαρμόσουν τεχνικές τυφλής πρόσληψης, όπως η αφαίρεση πληροφοριών ταυτοποίησης από τις αιτήσεις εργασίας, και να χρησιμοποιούν δομημένες διαδικασίες συνέντευξης για την αξιολόγηση των υποψηφίων με βάση την αξία και όχι το φύλο. Επιπλέον, ο καθορισμός σαφών κριτηρίων για την αξιολόγηση των επιδόσεων και τις αποφάσεις προαγωγής και η παροχή κατάρτισης σε θέματα ασυνείδητης προκατάληψης για τους διευθυντές προσλήψεων και τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων μπορούν να συμβάλουν στην ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων των στερεοτύπων φύλου και στην προώθηση της αξιοκρατίας στον εργασιακό χώρο.
6. **Στήριξη της επιχειρηματικότητας και της ιδιοκτησίας μικρών επιχειρήσεων:** Η διευκόλυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της ιδιοκτησίας μικρών επιχειρήσεων μπορεί να προσφέρει εναλλακτικές οδούς προς την οικονομική ενδυνάμωση και την οικονομική ανεξαρτησία. Οι κυβερνήσεις μπορούν να προσφέρουν οικονομικά κίνητρα, πρόσβαση σε κεφάλαια και υπηρεσίες υποστήριξης της επιχειρηματικής ανάπτυξης σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες, επιτρέποντάς τους να ευημερούν και να αναπτύσσονται. Επιπλέον, η προώθηση ευκαιριών δικτύωσης, προγραμμάτων καθοδήγησης και δικτύων υποστήριξης από ομοτίμους για τις γυναίκες επιχειρηματίες μπορεί να συμβάλει στην υπέρβαση των εμποδίων εισόδου και στην προώθηση της ποικιλομορφίας των φύλων στην επιχειρηματική κοινότητα.
7. **Προώθηση των δημοσιονομικών πολιτικών που ανταποκρίνονται στο φύλο:** Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό και την εφαρμογή της δημοσιονομικής πολιτικής μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση των διαρθρωτικών ανισοτήτων και στην προώθηση της οικονομικής ενδυνάμωσης των γυναικών. Οι κυβερνήσεις μπορούν να υιοθετήσουν πρακτικές κατάρτισης του προϋπολογισμού με γνώμονα τη διάσταση του φύλου, να διαθέσουν πόρους για τη στήριξη των πρωτοβουλιών απασχόλησης και επιχειρηματικότητας των γυναικών και να επενδύσουν σε

κοινωνικές υποδομές, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και η κοινωνική προστασία, για να ενισχύσουν την οικονομική ασφάλεια και την ευημερία των γυναικών. Επιπλέον, η εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης σε δημόσιες υπηρεσίες και παροχές, όπως η προσιτή υγειονομική περίθαλψη και η φροντίδα των παιδιών, μπορεί να συμβάλει στη μείωση της οικονομικής επιβάρυνσης των γυναικών και να υποστηρίξει την πλήρη συμμετοχή τους στην οικονομία.

8. **Επέκταση της νομικής προστασίας και των ένδικων μέσων:** Η ενίσχυση της νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης με βάση το φύλο στον εργασιακό χώρο είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των γυναικών και την προώθηση της ισότητας στον εργασιακό χώρο. Οι κυβερνήσεις μπορούν να θεσπίσουν και να επιβάλουν νόμους κατά των διακρίσεων, να θεσπίσουν μηχανισμούς για την αντιμετώπιση παραπόνων και καταγγελιών στον χώρο εργασίας και να παρέχουν πρόσβαση σε νομική βοήθεια και εκπροσώπηση για τα θύματα διακρίσεων. Επιπλέον, η επέκταση της νομοθετικής προστασίας ώστε να καλύπτει ένα ευρύτερο φάσμα εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων στην οικονομία συναυλιών και των ανεξάρτητων εργολάβων, μπορεί να συμβάλει στην κάλυψη των κενών στη νομική κάλυψη και να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ίσα δικαιώματα και προστασία.

## Ορθές πρακτικές για την πρόσληψη και την προαγωγή

Η προκατάληψη λόγω φύλου μπορεί να διεισδύσει σε κάθε φάση της διαδικασίας πρόσληψης και προαγωγής. Από τη γλώσσα και τις εικόνες που χρησιμοποιούνται στις αγγελίες εργασίας έως τις ασυνείδητες και συνειδητές προκαταλήψεις που υπάρχουν στην επιλογή, τη συνέντευξη και τη λήψη αποφάσεων, τα στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την πρόσληψη, τις διαπραγματεύσεις μισθών και τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Είναι ζωτικής σημασίας να αναγνωρίσουμε ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων απαιτεί πρακτικές πρόσληψης και προαγωγής που να ανταποκρίνονται στην ισότητα των φύλων. Δίνοντας προτεραιότητα στην ποικιλομορφία στις προσπάθειες πρόσληψης, ανάπτυξης και προαγωγής, οι οργανισμοί μπορούν να αντανακλούν και να εξυπηρετούν καλύτερα τις διαφορετικές κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιούνται, ιδίως στο πλαίσιο της βικτοριανής κοινότητας. Επιπλέον, η προώθηση ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού δίνει τη δυνατότητα στους οργανισμούς να επιδεικνύουν συμπεριληπτικές και δίκαιες διαδρομές σταδιοδρομίας για άτομα όλων των φύλων, δίνοντας θετικό παράδειγμα για τον ευρύτερο τομέα.

Η σημασία της προώθησης ενός ποικιλόμορφου και ισορροπημένου μεταξύ των φύλων δημόσιου τομέα δεν μπορεί να υπερτονιστεί. Ένα τέτοιο εργατικό δυναμικό όχι μόνο αντικατοπτρίζει τον ευρύτερο πληθυσμό που εξυπηρετεί, αλλά επιφέρει και πολυάριθμα οφέλη. Ένας ποικιλόμορφος και ισορροπημένος ως προς τα φύλα δημόσιος τομέας συνδέεται με αυξημένη παραγωγικότητα και καινοτομία, καθώς και με την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών και χωρίς αποκλεισμούς πολιτικών και προγραμμάτων. Επιπλέον, ενισχύει την εμπιστοσύνη του κοινού στην κυβέρνηση και τη δημόσια διοίκηση, που είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και σταθερότητας.

Επιπλέον, ένας ποικιλόμορφος δημόσιος τομέας μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στον επαναπροσδιορισμό της εικόνας του και στην αναζωογόνηση του εργατικού δυναμικού του. Ενώ ο δημόσιος τομέας θεωρείται συχνά πιο φιλόξενος για τις γυναίκες και τις οικογένειες σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, εξακολουθούν να υπάρχουν συστηματικά εμπόδια στις πρακτικές πρόσληψης



και στελέχωσης. Ξεπερνώντας αυτά τα εμπόδια και προωθώντας την πρόσληψη και τη στελέχωση με βάση την αξιοκρατία, ο δημόσιος τομέας μπορεί να προσελκύσει μια ευρύτερη δεξαμενή διαφορετικών ταλέντων σε όλα τα επίπεδα, από τις εισαγωγικές θέσεις μέχρι τις διοικητικές και ηγετικές θέσεις. Οι στοχευμένες πρωτοβουλίες πρόσληψης μπορούν επίσης να συμβάλουν στη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων στη δημόσια απασχόληση, εξασφαλίζοντας ένα πιο περιεκτικό και αντιπροσωπευτικό εργατικό δυναμικό.

Δεδομένου ότι ο δημόσιος τομέας είναι ο μεγαλύτερος εθνικός εργοδότης σε πολλές χώρες, φέρει σημαντική ευθύνη να δίνει το παράδειγμα στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Με την προώθηση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας στις διαδικασίες πρόσληψης και στελέχωσης, ο δημόσιος τομέας μπορεί να αυξήσει την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, προωθώντας έτσι την ισότητα των φύλων τόσο στις τάξεις του όσο και σε ολόκληρη την κοινωνία.

## Συστάσεις

Εφαρμογή της συλλογής δεδομένων για την ισότητα των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης, επιλογής και πρόσληψης. Η σύσταση αυτή υπογραμμίζει τη σημασία της ενσωμάτωσης της συλλογής δεδομένων για την ισότητα των φύλων σε όλες τις διαδικασίες πρόσληψης, επιλογής και πρόσληψης. Οι κορυφικοί οργανισμοί στον τομέα της ισότητας των φύλων αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα της συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης για τη μέτρηση της προόδου προς την κατεύθυνση της ισόρροπης πρόσληψης και επιλογής με βάση την ισότητα των φύλων. Σε αυτούς τους οργανισμούς, η αξιολόγηση των επιδόσεων όσον αφορά τα αποτελέσματα της ισότητας των φύλων ενσωματώνεται σε κάθε στάδιο των διαδικασιών πρόσληψης και πρόσληψης νέων εργαζομένων. Τα δεδομένα που συλλέγονται χρησιμοποιούνται στη συνέχεια για τον εντοπισμό και την αποτελεσματική αντιμετώπιση τυχόν διαπιστωμένων ανισοτήτων. Επιπλέον, ορισμένοι οργανισμοί επεκτείνουν την αξιολόγησή τους σε διαδικασίες εξέλιξης της σταδιοδρομίας, όπως οι προαγωγές και οι αξιολογήσεις επιδόσεων. Μετρήσεις όπως οι ευκαιρίες ανάπτυξης, η κατανομή των υψηλότερων καθηκόντων και οι εγκρίσεις για άδειες επαγγελματικής ανάπτυξης λαμβάνονται υπόψη για την υποστήριξη αυτών των διαδικασιών αξιολόγησης. Συγκεκριμένα:

Για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων και της ποικιλομορφίας στις διαδικασίες πρόσληψης και πρόσληψης σε φορείς του δημόσιου τομέα, μπορεί να εξεταστεί μια σειρά δράσεων, όπως:

1. **Τεχνικές τυφλής πρόσληψης:** Αφαίρεση πληροφοριών αναγνώρισης, όπως το όνομα, το φύλο και η ηλικία, από τα βιογραφικά σημειώματα κατά την αρχική διαδικασία διαλογής, ώστε να αποτραπεί η ασυνείδητη προκατάληψη από το να επηρεάσει τις αποφάσεις πρόσληψης. Επίσης, αξιοποίηση της τεχνολογίας και των εργαλείων, όπως το λογισμικό τυφλού ελέγχου βιογραφικών σημειωμάτων, για τον μετριασμό των ασυνείδητων προκαταλήψεων στις διαδικασίες πρόσληψης και την προώθηση της δίκαιης και ισότιμης αξιολόγησης των υποψηφίων.
2. **Στόχοι ποικιλομορφίας:** Καθορισμός συγκεκριμένων, μετρήσιμων στόχων για την εκπροσώπηση των φύλων στον οργανισμό σας και τακτική παρακολούθηση της προόδου προς την επίτευξη των στόχων αυτών. Η απόδοση ευθυνών στην ηγεσία για την επίτευξη των στόχων για την πολυμορφία μπορεί να συμβάλει στην προώθηση ουσιαστικών αλλαγών.
3. **Ίσες ευκαιρίες ανέλιξης:** Διασφάλιση ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, όπως οι προαγωγές και οι ηγετικές θέσεις, είναι εξίσου προσβάσιμες σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου.
4. **Εμπλέξτε περισσότερους ανθρώπους στη διαδικασία της συνέντευξης:** Η διεύρυνση της συμμετοχής των ενδιαφερομένων στη διαδικασία της συνέντευξης μπορεί να συμβάλει στον μετριασμό των προκαταλήψεων και στην προώθηση της ποικιλομορφίας των φύλων στις προσλήψεις. Αντί να βασίζεστε αποκλειστικά στην κρίση ενός μόνο συνεντευκτή, εξετάστε το ενδεχόμενο να εμπλέξετε στην αξιολόγηση των υποψηφίων πολλά μέλη της ομάδας με διαφορετικό υπόβαθρο. Αυτή η ποικιλόμορφη ομάδα μπορεί να προσφέρει διαφορετικές προοπτικές και γνώσεις σχετικά με τα προσόντα, τα δυνατά σημεία και την πολιτισμική καταλληλότητα των υποψηφίων, συμβάλλοντας στον μετριασμό των επιπτώσεων των ατομικών προκαταλήψεων. Επιπλέον, η συμμετοχή εκπροσώπων από υποεκπροσωπούμενες ομάδες στη διαδικασία της συνέντευξης μπορεί να

σηματοδοτήσει τη δέσμευση για ποικιλομορφία και ένταξη εντός του οργανισμού, καθιστώντας τον πιο ελκυστικό για διαφορετικούς υποψηφίους.

5. **Προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης:** Εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης και ανάπτυξης με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και την προώθηση πρακτικών πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς μεταξύ των διευθυντών προσλήψεων και των υπευθύνων λήψης αποφάσεων.
6. **Πρωτοβουλίες καθοδήγησης και χορηγίας:** Καθιέρωση πρωτοβουλιών καθοδήγησης και χορηγίας για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης υποεκπροσωπούμενων ομάδων, παρέχοντας καθοδήγηση, ευκαιρίες δικτύωσης και συνηγορία εντός του οργανισμού.
7. **Χρήση της γλώσσας που περιλαμβάνει το φύλο:** Προώθηση της χρήσης της γλώσσας που συμπεριλαμβάνει το φύλο σε όλες τις οργανωτικές επικοινωνίες, πολιτικές και διαδικασίες. Διασφάλιση ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται στις περιγραφές θέσεων εργασίας, στο υλικό της εταιρείας και στις αλληλεπιδράσεις με τους εργαζόμενους και τους πελάτες είναι περιεκτική και σέβεται τις διαφορετικές ταυτότητες φύλου.
8. **Ισορροπία εργασίας - ζωής:** Αναγνωρίζουμε τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου. Προσφέρετε ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως επιλογές τηλεργασίας ή ευέλικτο χρονοδιάγραμμα, για να ικανοποιήσετε τις διαφορετικές ανάγκες. Παρέχετε προγράμματα υποστήριξης για τους φροντιστές και προωθήστε μια κουλτούρα που εκτιμά τόσο την επαγγελματική όσο και την προσωπική ευημερία.
9. **Σχεδιασμός θέσεων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς:** Διασφάλιση ότι οι περιγραφές θέσεων εργασίας και τα προσόντα είναι περιεκτικά και απαλλαγμένα από προκαταλήψεις λόγω φύλου, επιτρέποντας στους υποψηφίους με διαφορετικό υπόβαθρο να βλέπουν ότι εκπροσωπούνται και να ενθαρρύνονται να υποβάλουν αίτηση.

10. **Ομάδες πόρων εργαζομένων:** Δημιουργία ομάδων πόρων των εργαζομένων που επικεντρώνονται στην πολυμορφία και την ένταξη, παρέχοντας φόρουμ για τους εργαζόμενους να συνδεθούν, να μοιραστούν εμπειρίες και να υποστηρίξουν πολιτικές και πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς.
11. **Κοινοτικές συνεργασίες:** Οικοδόμηση συνεργασιών με κοινοτικές οργανώσεις και εκπαιδευτικά ιδρύματα για τη δημιουργία αγωγών για ποικίλα ταλέντα, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων προβολής, πρακτικής άσκησης και μαθητείας.
12. **Συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση:** Τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση των πρακτικών προσλήψεων και προσλήψεων για τον εντοπισμό των τομέων που χρήζουν βελτίωσης, την παρακολούθηση της προόδου προς την επίτευξη των στόχων της πολυμορφίας και τη λογοδοσία των ενδιαφερομένων για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων και της πολυμορφίας.

## Τι να αποφύγετε

Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική προώθηση της ισορροπίας και της πολυμορφίας των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και πρόσληψης σε φορείς του δημόσιου τομέα, είναι ζωτικής σημασίας να αποφύγετε τις ακόλουθες παγίδες:

**Παραβλέποντας τις προκαταλήψεις φύλου:** μπορεί να διαιωνίσει τις ανισότητες και να εμποδίσει την πρόοδο προς την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων. Είναι επιτακτική ανάγκη να αναγνωριστούν και να μετριαστούν ενεργά αυτές οι προκαταλήψεις μέσω της ευαισθητοποίησης και των στοχευμένων παρεμβάσεων.

**Παραμέληση της εξειδικευμένης κατάρτισης:** Η μη παροχή εξειδικευμένης κατάρτισης που επικεντρώνεται στον εντοπισμό και τον μετριασμό της προκατάληψης λόγω φύλου για τους υπεύθυνους προσλήψεων και προσλήψεων στο δημόσιο τομέα μπορεί να συμβάλει στη λήψη μεροληπτικών αποφάσεων και να ενισχύσει τις υφιστάμενες ανισότητες. Η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ειδικές ανάγκες του προσωπικού πρόσληψης είναι απαραίτητη για την προώθηση δίκαιων και αμερόληπτων πρακτικών πρόσληψης.

## Παραδείγματα καλών πρακτικών

Καναδάς: Ο Καναδάς έχει εφαρμόσει μια καινοτόμο πρωτοβουλία υπό την ηγεσία της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας του Καναδά με στόχο τη δοκιμή της αποτελεσματικότητας των πρακτικών πρόσληψης χωρίς ονόματα στην ομοσπονδιακή δημόσια υπηρεσία. Το έργο αυτό αποσκοπεί στην αξιολόγηση της βιωσιμότητας και του αντίκτυπου της εξέτασης των υποψηφίων για εργασία χωρίς να γνωρίζουν τα ονόματά τους. Έξι υπηρεσίες συμμετέχουν στην πρωτοβουλία αυτή, η οποία αποσκοπεί στον μετριασμό των ασυνείδητων προκαταλήψεων κατά τη διαδικασία πρόσληψης και στην ενίσχυση της πολυμορφίας και της συμμετοχικότητας στη δημόσια υπηρεσία μέσω της προσέλκυσης, πρόσληψης και διατήρησης μιας ποικιλόμορφης δεξαμενής ταλαντούχων ατόμων.

Γαλλία: Μνημόνιο συμφωνίας για την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στη δημόσια διοίκηση που υπεγράφη το 2013. Η εν λόγω συμφωνία περιέγραψε συγκεκριμένα μέτρα για την επαλήθευση της δικαιοσύνης των διαδικασιών πρόσληψης, μεταξύ άλλων:

- Ενδυνάμωση των μελών των επιτροπών επαγγελματικών εξετάσεων και των επιτροπών επιλογής ώστε να παρέχουν διαφανείς αξιολογήσεις.
- Παροχή εξειδικευμένης κατάρτισης για την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης των μελών των ενόρκων και των διοικητικών εκπροσώπων σχετικά με τα επιβλαβή στερεότυπα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Απαιτώντας τη δημοσίευση δεδομένων με ανάλυση κατά φύλο για τους υποψηφίους για εργασία σε διάφορα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, συμπεριλαμβανομένης της εγγραφής, της παρακολούθησης, της επιλεξιμότητας και της εισδοχής, καθώς και για τις εσωτερικές προαγωγές.
- Υποχρέωση των επιτροπών επιλογής και των επιτροπών εξέτασης να τηρούν ελάχιστη ποσοστωση εκπροσώπησης 40% για κάθε φύλο.
- Διασφάλιση της ισότητας των φύλων στην ηγεσία των ενόρκων και των επιτροπών επιλογής μέσω της ισότιμης εναλλαγής μεταξύ ανδρών και γυναικών προεδρευόντων.

## Μελέτες περιπτώσεων και ιστορίες επιτυχίας

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιάζονται επιτυχημένες πρωτοβουλίες και προγράμματα που εφαρμόζουν άλλοι οργανισμοί για την προώθηση της ισότητας και της ένταξης των φύλων, παρέχοντας έμπνευση και πρακτική καθοδήγηση για άλλες εταιρείες.

Για την επίτευξη του στόχου 5 για τη βιώσιμη ανάπτυξη (ισότητα των φύλων) έως το 2030, η κλίμακα των πόρων και η επιρροή του ιδιωτικού τομέα είναι επιτακτική. Η επείγουσα δράση όλων των ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων των εταιρειών, είναι ζωτικής σημασίας για την ταχύτερη μετακίνηση του κόσμου προς την ισότητα των φύλων. Παρακάτω, παρατίθενται ορισμένες μελέτες περιπτώσεων και παραδείγματα εταιρικής δράσης προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων.

### Η Laing O'Rourke για τη στόχευση και την παρακολούθηση των προωθητικών ενεργειών

Η Laing O'Rourke προχώρησε σε μια σημαντική επανεξέταση, μετασχηματίζοντας τη διαδικασία προαγωγών και την επικοινωνία της, προκειμένου να επιταχύνει την εξέλιξη των γυναικών σε πιο ανώτερους ρόλους. Εισήγαγε ένα πρόγραμμα χορηγιών, σε συνεργασία με την Cultivate Sponsorship, το οποίο συνδυάζει εκτελεστικά και ανώτερα στελέχη με γυναίκες υψηλού δυναμικού. Το πρόγραμμα επικεντρώθηκε σε γυναίκες που εξελίσσονται μέσω της υλοποίησης έργων και της μηχανικής σε ρόλους Διευθυντή Κατασκευών και Επικεφαλής Έργων.

### Kimberly-Clark Australia Pty Ltd: Βιομηχανίες με διαχωρισμό των φύλων

Η Kimberly-Clark Australia πραγματοποίησε αλλαγές στις διαδικασίες διαφήμισης και πρόσληψης προσωπικού για να εξαλείψει τη μεροληψία φύλου σε επιχειρησιακούς ρόλους στην τοποθεσία Millicent Mill. Ο τομέας της μεταποίησης είναι σε μεγάλο βαθμό ανδροκρατούμενος.

### Motorola: Motorola: Μηδενική επιλεξιμότητα πληρωμένης γονικής άδειας

Η Motorola Solutions Australia Pty Ltd είναι αποφασισμένη να προσελκύσει και να διατηρήσει τα καλύτερα talέντα στην επιχείρησή της. Ως επιχείρηση που κυριαρχείται από άνδρες σε έναν κλάδο που βασίζεται σε λύσεις, η προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη στρατηγική επιταγή. Η Motorola θέλει να διασφαλίσει ότι η πρόταση αξίας των εργαζομένων



της είναι συνεπής με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το εργατικό δυναμικό της, αντικατοπτρίζει την πελατειακή της βάση και συνεχίζει να προσφέρει ένα ξεχωριστό, ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

#### Goldman Sachs: Gold Goldman: Εκπαίδευση των γυναικών στις επιχειρήσεις

Το 2008, ο Όμιλος Goldman Sachs, μια παγκόσμια εταιρεία επενδυτικών τραπεζών, ίδρυσε το πρόγραμμα 10.000 γυναίκες. Στόχος του προγράμματος 10.000 Women είναι να παρέχει εκπαιδευτικές ευκαιρίες στον τομέα των επιχειρήσεων και της διοίκησης σε γυναίκες, κυρίως από αναπτυσσόμενες χώρες, μέσω της δημιουργίας συνεργασιών με οργανισμούς ανάπτυξης γυναικών. Τα μαθήματα περιλαμβάνουν μάρκετινγκ, λογιστική και στρατηγικό σχεδιασμό. Η εταιρεία έχει ήδη δημιουργήσει συνεργασίες για να βοηθήσει γυναίκες στο Αφγανιστάν, τη Βραζιλία, την Κίνα, την Αίγυπτο, την Ινδία, την Κένυα, τη Λιβερία, το Μεξικό, τη Νιγηρία, το Περού, τις Φιλιππίνες, τη Ρουάντα, τη Νότια Αφρική και την Τουρκία.

Μια ανεξάρτητη έκθεση για το πρόγραμμα, που εκπονήθηκε το 2014, διαπίστωσε ότι 18 μήνες μετά την αποφοίτησή τους το 69% των συμμετεχόντων είχε αυξήσει τα έσοδά του, το 58% είχε καταφέρει να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις του και ότι το 90% των συμμετεχόντων συμμετείχε στην καθοδήγηση άλλων γυναικών.

#### Newmont Mining: Γκάνα: Αντιμετώπιση της εφηβικής εγκυμοσύνης και της ενδοοικογενειακής βίας - Γκάνα

Η Newmont Mining Corporation, μια πολυεθνική εταιρεία που παράγει κυρίως χρυσό, δημιούργησε μια ομάδα για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο μιας προσπάθειας να συνεργαστεί με τις τοπικές κοινότητες σε σχέση με το ορυχείο Akyem βόρεια της Άκρας στην Γκάνα. Μετά από μελέτη που ανατέθηκε για να εξετάσει το ζήτημα του φύλου στο πλαίσιο του έργου, η εταιρεία εντόπισε ορισμένες προκλήσεις τις οποίες αντιμετωπίζει μέσω συζητήσεων με τα μέλη της κοινότητας. Αυτές περιλαμβάνουν την κατανάλωση αλκοόλ, τις εφηβικές εγκυμοσύνες, την ενδοοικογενειακή βία, το HIV/AIDS και την πορνεία.

## Πόροι κατάρτισης και ανάπτυξης για εταιρείες

Η κατάρτιση και η ανάπτυξη διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας που δίνει προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων, την πολυμορφία και την ένταξη, ενώ παράλληλα αποτρέπει τη βία και την παρενόχληση λόγω φύλου. Εξοπλίζοντας τους διευθυντές και τους εργαζόμενους με τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και ευαισθητοποίηση, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν περιβάλλοντα όπου όλα τα άτομα αισθάνονται ότι εκτιμώνται, γίνονται σεβαστά και είναι ασφαλή.

Το κεφάλαιο αυτό παρέχει έναν ολοκληρωμένο οδηγό για τους πόρους κατάρτισης και ανάπτυξης που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της ισότητας των φύλων, της πολυμορφίας, της ένταξης και της πρόληψης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Περιλαμβάνει μια σειρά υλικών και πρωτοβουλιών προσαρμοσμένων σε διάφορα οργανωτικά επίπεδα και εργασιακούς ρόλους, προωθώντας μια κουλτούρα σεβασμού, ισότητας και ασφάλειας.

## Ευρωπαϊκές υποχρεώσεις και πλαίσια

Οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) πρέπει να τηρούν ένα ισχυρό πλαίσιο νομικών και κανονιστικών υποχρεώσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Η ΕΕ έχει θεσπίσει διάφορες οδηγίες και κανονισμούς για να διασφαλίσει ότι τα κράτη μέλη προωθούν την ισότητα των φύλων και προστατεύουν τους εργαζόμενους από τις διακρίσεις και την παρενόχληση:

1. **Οδηγία 2006/54/ΕΚ** για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας. Η εν λόγω οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες στον εργασιακό χώρο, καλύπτοντας την πρόσληψη, την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας.
2. **Οδηγία 2010/41/ΕΕ σχετικά** με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα. Η οδηγία αυτή επεκτείνει τις αρχές της ίσης μεταχείρισης στους αυτοαπασχολούμενους.
3. **Η οδηγία 2019/1158/ΕΕ** για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων και των φροντιστών αποσκοπεί στην

προώθηση της ισότητας των φύλων, ενθαρρύνοντας την ισόρροπη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

4. **Οδηγία 2019/1937/ΕΕ** σχετικά με την προστασία των προσώπων που καταγγέλλουν παραβάσεις του δικαίου της Ένωσης, η οποία περιλαμβάνει προστασία για τους καταγγέλλοντες που καταγγέλλουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης λόγω φύλου.

Οι οδηγίες αυτές αποτελούν τη βάση των εθνικών νόμων στα κράτη μέλη της ΕΕ, υποχρεώνοντας τις εταιρείες να εφαρμόζουν πολιτικές και προγράμματα κατάρτισης που προωθούν την ισότητα των φύλων και αποτρέπουν την παρενόχληση.

## Εσωτερική κατάρτιση για τους εργαζόμενους

Τα προγράμματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους είναι απαραίτητα για την ευαισθητοποίηση, την κατανόηση και την τήρηση των οργανωτικών πολιτικών για την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να καλύπτουν τις θεμελιώδεις έννοιες του φύλου, τους ορισμούς της βίας και της παρενόχλησης, τη σχετική νομοθεσία και τις οργανωτικές πολιτικές και διαδικασίες. Θα πρέπει να είναι σχεδιασμένα έτσι ώστε να είναι προσιτά και περιεκτικά, καλύπτοντας διαφορετικά μαθησιακά στυλ και επίπεδα γραμματισμού.

1. **Θεμελιώδεις έννοιες του φύλου:** συμπεριλαμβανομένης της ιστορίας, των ρόλων και των αρχών της ισότητας. Αυτές οι θεμελιώδεις γνώσεις βοηθούν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν το ευρύτερο πλαίσιο των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων.
2. **Ορισμοί και μορφές βίας και παρενόχλησης:** Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν και να κατανοούν τις διάφορες μορφές βίας και παρενόχλησης. Αυτό περιλαμβάνει την αναγνώριση συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, κακοποίηση και διακρίσεις.
3. **Νομοθεσία και δικαιώματα:** Η εξοικείωση των εργαζομένων με τη σχετική νομοθεσία της ΕΕ και των κρατών μελών, καθώς και με τα δικαιώματά τους και τις ευθύνες του εργοδότη, είναι ζωτικής σημασίας. Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση των διαδικασιών αναφοράς και της προστασίας που έχουν στη διάθεσή τους.
4. **Οργανωτικές πολιτικές και διαδικασίες:** Είναι απαραίτητη η λεπτομερής κατάρτιση σχετικά με τις ειδικές πολιτικές της εταιρείας όσον αφορά την ισότητα των φύλων και την παρενόχληση, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι

εργαζόμενοι γνωρίζουν τα βήματα για την αναφορά περιστατικών, τη διαδικασία διερεύνησης και τις διαθέσιμες υπηρεσίες υποστήριξης.

## Κατάρτιση σχετικά με τη Θεσμική Πολιτική

Οι συνεδρίες κατάρτισης που επικεντρώνονται στη θεσμική πολιτική χρησιμεύουν για να διασφαλίσουν ότι όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς κατανοούν και υποστηρίζουν τους στόχους και την εφαρμογή της πολιτικής. Ο σκοπός, οι αρχές και οι μηχανισμοί καταγγελίας της πολιτικής θα πρέπει να διατυπώνονται με σαφήνεια, χρησιμοποιώντας ποικίλα επικοινωνιακά στυλ και μέσα ώστε να προσεγγίζεται αποτελεσματικά ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό. Τα ενημερωτικά γραφήματα, το υλικό σε απλή γλώσσα και οι διαδραστικές συνεδρίες μπορούν να ενισχύσουν την προσβασιμότητα και την κατανόηση.

1. **Σκοπός και αρχές της πολιτικής:** Εξηγήστε με σαφήνεια τους στόχους και τις αρχές που διέπουν τη θεσμική πολιτική. Αυτό βοηθά τα ενδιαφερόμενα μέρη να κατανοήσουν τη σημασία της πολιτικής και τον ρόλο τους στην υποστήριξή της.
2. **Μηχανισμοί καταγγελιών:** καθοδηγήστε τους εργαζόμενους στα βήματα για την αναφορά παρενόχλησης ή διακρίσεων, τονίζοντας την εμπιστευτικότητα και τα συστήματα υποστήριξης που είναι διαθέσιμα σε αυτούς.
3. **Ευθύνες μαρτύρων και παρευρισκομένων:** Εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με το ρόλο των μαρτύρων στην πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή διακρίσεων. Αυτό περιλαμβάνει στρατηγικές για την παρέμβαση των παρευρισκομένων και την υποστήριξη των θιγόμενων συναδέλφων.
4. **Ιδιωτικό απόρρητο και εμπιστευτικότητα:** Επισημάνετε τη σημασία της διατήρησης του ιδιωτικού απορρήτου και της εμπιστευτικότητας καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας καταγγελίας και διερεύνησης. Θα πρέπει να συζητηθούν πρακτικά βήματα για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας ώστε να προστατευθούν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

## Εσωτερική κατάρτιση για την ανώτερη διοίκηση

Η ανώτερη διοίκηση διαδραματίζει καίριο ρόλο στην προώθηση της οργανωτικής αλλαγής και στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας ισότητας των φύλων και

ασφάλειας. Η στοχευμένη κατάρτιση για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη θα πρέπει να δίνει έμφαση στους ρόλους, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις τους ως ηγέτες εντός του οργανισμού. Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση των πολιτικών, την ανάπτυξη των ικανοτήτων παρακολούθησης και τη δημιουργία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος.

1. **Ηγετικές αρμοδιότητες:** Τονίζοντας τη στρατηγική σημασία της ισότητας των φύλων και τον ρόλο τους ως πρότυπο θετικής συμπεριφοράς και ως οργανωτικό πρότυπο.
2. **Πολιτική και νομικό πλαίσιο:** Τα ανώτερα στελέχη χρειάζονται μια ολοκληρωμένη κατανόηση των σχετικών πολιτικών και νόμων, συμπεριλαμβανομένων των βέλτιστων πρακτικών και των περιπτώσιολογικών μελετών που καταδεικνύουν την επιτυχή εφαρμογή πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων.
3. **Παρακολούθηση και αξιολόγηση:** Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την παρακολούθηση και αξιολόγηση των προσπαθειών για την ισότητα των φύλων εντός του οργανισμού. Αυτό περιλαμβάνει τεχνικές για την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής, τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας και του αντίκτυπου και τη συνεχή βελτίωση με βάση τα δεδομένα.
4. **Υποστήριξη ενός ασφαλούς χώρου εργασίας:** Ενισχύστε τη σημασία της δημιουργίας ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος. Η κατάρτιση θα πρέπει να καλύπτει στρατηγικές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών και την υποστήριξη των εργαζομένων που υφίστανται παρενόχληση ή διακρίσεις.

## Πόροι και υποστήριξη

1. **Εξωτερικοί οργανισμοί εμπειρογνομώνων:** Συνεργασία με οργανώσεις που ειδικεύονται στην ισότητα των φύλων και την πρόληψη της παρενόχλησης για κατάρτιση και πόρους. Παραδείγματα περιλαμβάνουν τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών και τοπικές ΜΚΟ.
2. **Ακαδημαϊκές συνεργασίες:** Συνεργασία με πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα για πρόσβαση στην τελευταία έρευνα και σε προγράμματα κατάρτισης εμπειρογνομώνων. Για παράδειγμα, το Φόρουμ Εταιρικής Διακυβέρνησης του Πανεπιστημίου Sabancı προσφέρει προγράμματα για την πρόληψη της βίας στον χώρο εργασίας.

3. **Κυβερνητικές και κοινοτικές πρωτοβουλίες:** Αξιοποίηση των πόρων και των κατευθυντήριων γραμμών που παρέχονται από κυβερνητικές υπηρεσίες και φορείς της ΕΕ. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρέχουν πολύτιμους πόρους και εργαλείοιθές.
4. **Προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών:** Ανάπτυξη της εσωτερικής ικανότητας με την κατάρτιση επιλεγμένων υπαλλήλων, οι οποίοι μπορούν στη συνέχεια να εκπαιδεύσουν άλλους εντός του οργανισμού, εξασφαλίζοντας τη βιωσιμότητα και τη συνέχεια των εκπαιδευτικών προσπαθειών.

Αξιοποιώντας αυτούς τους πόρους και εφαρμόζοντας ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν χώρους εργασίας που όχι μόνο συμμορφώνονται με τις νομικές απαιτήσεις αλλά και αναπτύσσονται με βάση τις αρχές της ισότητας των φύλων, της πολυμορφίας και της ένταξης. Η συνεχής επένδυση στην εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση διασφαλίζει ότι οι οργανωτικές πολιτικές παραμένουν αποτελεσματικές και σχετικές με την αντιμετώπιση των σύγχρονων προκλήσεων στον εργασιακό χώρο.

Συνολικά, η ενδυνάμωση των επιχειρήσεων για την εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών κατάρτισης για την ισότητα των φύλων και την πρόληψη της βίας απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση. Με τη σύσταση ειδικών ομάδων ανάπτυξης πολιτικών, τον σχεδιασμό εσωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης για τους εργαζόμενους, τη διεξαγωγή εξειδικευμένης κατάρτισης για τις θεσμικές πολιτικές και την παροχή στοχευμένης κατάρτισης για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν μια κουλτούρα σεβασμού, ισότητας και ασφάλειας.



## Επίλογος

Εν κατακλείδι, η πορεία προς την ισότητα των φύλων, την πολυμορφία και την ένταξη στον εργασιακό χώρο είναι μια συνεχής προσπάθεια που απαιτεί αφοσίωση, συνεργασία και συνεχή βελτίωση. Ο παρών οδηγός παρείχε έναν ολοκληρωμένο οδικό χάρτη για τους οργανισμούς που δεσμεύονται να προωθήσουν μια κουλτούρα σεβασμού, ισότητας και ασφάλειας.

Σε ολόκληρο τον οδηγό, έχουμε διερευνήσει βασικές αρχές, στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης και τη δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς. Από τη διενέργεια ελέγχων και την ανάπτυξη πολιτικών έως την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης και την παρακολούθηση της προόδου, οι οργανισμοί έχουν εφοδιαστεί με εφαρμόσιμες ιδέες και πρακτικά εργαλεία για την προώθηση ουσιαστικών αλλαγών.

Ωστόσο, η επίτευξη της ισότητας των φύλων είναι επίσης μια στρατηγική επιχειρηματική απόφαση με εκτεταμένα οφέλη για τα άτομα, τους οργανισμούς και την κοινωνία στο σύνολό της. Δίνοντας προτεραιότητα στην πολυμορφία και την ένταξη, οι εταιρείες μπορούν να απελευθερώσουν το πλήρες δυναμικό του εργατικού δυναμικού τους, να προωθήσουν την καινοτομία, να ενισχύσουν την ευημερία των εργαζομένων και να συμβάλουν στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.

Καθώς περιηγούμαστε στις πολυπλοκότητες του σύγχρονου εργασιακού χώρου, ας παραμείνουμε προσηλωμένοι στην τήρηση των αρχών της δικαιοσύνης, της ισότητας και της ισότητας. Ας συνεχίσουμε να αμφισβητούμε τα στερεότυπα των φύλων, να καταργούμε τα συστημικά εμπόδια και να δημιουργούμε ευκαιρίες για όλα τα άτομα να ευδοκιμήσουν και να επιτύχουν.

Σε τελική ανάλυση, η επιδίωξη της ισότητας των φύλων είναι μια συλλογική ευθύνη που απαιτεί τη δέσμευση των ηγετών, των διευθυντών, των εργαζομένων, των φορέων χάραξης πολιτικής και των ενδιαφερόμενων μερών σε όλα τα επίπεδα. Δουλεύοντας μαζί, μπορούμε να οικοδομήσουμε ένα μέλλον όπου κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, εθνικότητας ή καταγωγής, θα έχει την ευκαιρία να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητές του και να συμβάλει σε έναν πιο δίκαιο και χωρίς αποκλεισμούς κόσμο.

## Αναφορές

BSR. (2022). Η ασφάλεια των γυναικών στο χώρο εργασίας βοηθώντας τις επιχειρήσεις να αποτρέψουν τη σεξουαλική παρενόχληση οδηγός εργαλειοθήκης. Ανακτήθηκε από [https://www.bsr.org/reports/BSR\\_Womens\\_Safety\\_in\\_the\\_Workplace.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_Womens_Safety_in_the_Workplace.pdf).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας. (2021). Καθοδήγηση για το πρόγραμμα "Ορίζοντας Ευρώπη" σχετικά με τα σχέδια για την ισότητα των φύλων. Ανακτήθηκε από <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (2019). Η ισότητα των φύλων στην ΕΕ: Ένα νομικό πλαίσιο. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). (2023). Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2023: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα του EIGE: <https://eige.europa.eu/>

Eurostat. (2023). Στατιστικά στοιχεία έρευνας εργατικού δυναμικού. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα της Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Ευρωπαϊκή Ένωση. (2024, 25 Μαρτίου). Καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας: Το Συμβούλιο καλεί τις χώρες της ΕΕ να επικυρώσουν τη σύμβαση της ΔΟΕ [Δελτίο Τύπου]. Ανακτήθηκε από <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/25/combating-violence-and-harassment-in-the-workplace-council-invites-eu-countries-to-ratify-ilo-convention/>

Βάση δεδομένων ILOSTAT. (2022). Ανακτήθηκε στις 8 Φεβρουαρίου 2022, από [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO).

ΔΟΕ. (2022). Εγχειρίδιο: Αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας. Ανακτήθηκε από [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_731371.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731371.pdf)

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. (2020). Κατανόηση και πρόληψη της βίας στο χώρο εργασίας: Ένα βοήθημα για εργοδότες και εργαζόμενους. Γενεύη: ILO.

Διεθνής Οργανισμός Χρηματοδότησης. (n.d.). Πώς να υποστηρίξετε την εταιρεία σας να συντάξει και να εφαρμόσει μια πολιτική στο χώρο εργασίας για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα <https://www.ifc.org/>.

Διεθνής Οργανισμός Χρηματοδότησης. (n.d.). Κώδικας δεοντολογίας: Πώς να υποστηρίξετε την εταιρεία σας να συντάξει και να εφαρμόσει έναν κώδικα δεοντολογίας εργαζομένων για την πρόληψη της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και κακοποίησης. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα <https://www.ifc.org/>.

Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών. (2017). Σχέδιο για την ηγεσία των επιχειρήσεων όσον αφορά τους ΣΒΑ. Νέα Υόρκη: Ηνωμένα Έθνη.

Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών. (n.d.). Μελέτες περιπτώσεων και προφίλ ηγετών. Ανακτήθηκε από <https://unglobalcompact.org/>.

WerEsEt. (n.d.). Ανακτήθηκε από <https://wereset.eu/>

## Αποποίηση ευθύνης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.