



**ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ**  
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

## **ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**

**Εργαλείο Πιστοποίησης Επιχειρήσεων  
για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για  
την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό  
Περιβάλλον στα πλαίσια του Έργου**

**«Δράσεις για μείωση του χάσματος  
αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών»**



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΔΙΑΦΟΡΟΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο  
οι ιδέες μας, πρόξη και ανάπτυξη

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία  
και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

**ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

**ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ  
ΓΙΑ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ  
ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**

**Εργαλείο Πιστοποίησης Επιχειρήσεων  
για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών  
για την Ισότητα των Φύλων  
στο Εργασιακό Περιβάλλον  
στα πλαίσια του Έργου**

**«Δράσεις για μείωση του χάσματος  
αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών»**

*Το έργο «Δράσεις για μείωση του χάσματος  
αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών»  
συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό  
Ταμείο της Ε.Ε.  
και από Εθνικούς Πόρους*

Ο Οδηγός ετοιμάστηκε από την Ομοσπονδία Εργοδοτών  
& Βιομηχάνων (ΟΕΒ) Κύπρου

Λευκωσία, 2013



## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>Πρόλογος .....</b>	<b>4</b>
<b>Εισαγωγή.....</b>	<b>5</b>
<b>Στόχοι Μοντέλου .....</b>	<b>6</b>
<b>Είδη Πιστοποίησης .....</b>	<b>7</b>
<b>    Καλές πρακτικές.....</b>	<b>8</b>
<b>    Σχέδια Δράσης .....</b>	<b>11</b>
<b>Διαδικασία Πιστοποίησης .....</b>	<b>11</b>

## Πρόλογος

Ο παρόν Οδηγός εκδόθηκε στα πλαίσια του συγχρηματοδοτούμενου Έργου «Δράσεις για Μείωση του Χάσματος Αμοιβών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών» που υλοποιήθηκε από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αφορούσε την Δράση «Ανάπτυξη Εργαλείου Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον».

Το έργο περιλάμβανε ένα ολοκληρωμένο πακέτο μέτρων που αποσκοπούσαν στην αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι δράσεις του Έργου αφορούσαν παρεμβάσεις σε όλα τα επίπεδα, από την επιθεώρηση της εφαρμογής της νομοθεσίας, στην εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την εκπαίδευση και καθοδήγηση του εργοδοτικού και συνδικαλιστικού κόσμου αλλά και την ευαισθητοποίηση και διαφώτιση των επιχειρήσεων και της κοινωνίας ολόκληρης για το ζήτημα του χάσματος αμοιβών.

## Εισαγωγή

Η επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ισούται με τη δημιουργία μιας δίκαιης κοινωνία, όπου όλοι μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και όπου ο καθένας έχει την ευκαιρία να εκπληρώσει τις δυνατότητές του. Η ισότητα των φύλων σημαίνει ίσες επιλογές, ενδυνάμωση και συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής. Επιπλέον, η προώθηση της ισότητας στους χώρους εργασίας θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για την επίτευξη των πιο πάνω.

Για τους μεν εργαζόμενους, προτεραιότητα δίδεται στην βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου μέσα από την επαγγελματική δραστηριοποίηση τους σε ένα περιβάλλον πολιτιστικής και κοινωνικής επίγνωσης και ίσων ευκαιριών. Για τις δε επιχειρήσεις, προτεραιότητα παραμένει η διατήρηση και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους μέσα από την υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών για προώθηση των προϊόντων τους και των υπηρεσιών τους καθώς επίσης και μέσα από τη διασφάλιση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού τους. Συνεπώς, πρακτικές και μέτρα που αποσκοπούν στην δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού συστήματος που λαμβάνει υπόψη τις πιο πάνω παραμέτρους ισούται με πραγματικό όφελος και για τα δύο μέρη.

Τα συστήματα πιστοποίησης επιχειρήσεων/οργανισμών με διάφορα αναγνωρισμένα πρότυπα αποτελούν συστήματα διαχείρισης που στοχεύουν στην συνεχή βελτίωση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Επιπλέον, τέτοιου είδους συστήματα καθορίζουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και προϊόντων της κάθε επιχείρησης/οργανισμού μέσα από την προσέγγιση της λειτουργίας της επιχείρησης, το πεδίο εφαρμογής του συστήματος και την τεκμηρίωση του.

Η πιστοποίηση των επιχειρήσεων στα θέματα ισότητας στους χώρους εργασίας βελτιώνει τη φήμη τους για το άριστο εργασιακό περιβάλλον που διατηρούν, κατατάσσοντας τις ανάμεσα στις επιχειρήσεις – πρότυπα εργασιακού περιβάλλοντος. Ταυτόχρονα, η πιστοποίηση τις καθιστά "πόλο έλξης" για αξιόλογα στελέχη με υψηλά προσόντα και δεξιότητες, που επιλέγουν να εργασθούν σε μία εταιρεία με κύριο μέλημά της τον άνθρωπο.

Στον παρόν Οδηγό παρουσιάζεται το Μοντέλο Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την

Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον, οι στόχοι, οι διαδικασίες αλλά και τα οφέλη από την επίτευξη πιστοποίησης.

## **Στόχοι Μοντέλου**

***Για να πιστοποιηθείτε βάσει του Μοντέλου πρέπει να επιτευχθεί ένας ή όλοι εκ των ακόλουθων στόχων:***

### *Ολοκληρωμένη δέσμευση για ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών*

Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί υιοθετούν με κάθε επίσημο τρόπο την δέσμευση τους για προώθηση της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ένταξη στις διαδικασίες του Μοντέλου Πιστοποίησης κοινοποιείται στους εργαζόμενους και η δέσμευση υιοθετείται στις πρακτικές και τα μέτρα που εφαρμόζονται σε σχέση με την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

### *Διαδικασίες Πρόσληψης - Ανέλιξη*

Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί υιοθετούν και υλοποιούν διαδικασίες σχετικά με τις προσλήψεις που βασίζονται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αφορούν, ανάμεσα σε άλλα: την επιλογή υποψηφίων, τα σχέδια υπηρεσίας, την διαδικασία των συνεντεύξεων, τις επιτροπές προσλήψεων κ.α. Επιπλέον, οι διαδικασίες προαγωγών επικεντρώνονται στα προσόντα και τις δεξιότητες των υποψηφίων και απαλλάσσονται από στοιχεία που μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις.

### *Επαγγελματική κατάρτιση*

Οι ευκαιρίες κατάρτισης παρέχονται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου ενώ λαμβάνονται υπόψη θετικά οι τυχόν διαφορετικές ανάγκες των γυναικών από αυτές των ανδρών ή αντίστροφα. Πραγματοποιούνται ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα με θέμα την ισότητα των φύλων και τις νομικές υποχρεώσεις/δικαιώματα προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.

### *Αξιολόγηση – Ίση Αμοιβή*

Η αξιολόγηση του προσωπικού σε σχέση με την παραγωγικότητα και τις ικανότητες του χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και αποτρέπει τις διακρίσεις ανάμεσα σε εργαζόμενους λόγω φύλου. Η αξιολόγηση των μισθολογικών απολαβών και ωφελημάτων καθορίζονται στην ίδια βάση.

### Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής ζωής

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

### Συμμετοχή

Πρωθείται η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, στις διαδικασίες σχετικά με τα θέματα ανθρώπινου δυναμικού καθώς επίσης και την υλοποίηση των μέτρων που αφορούν τα θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

### Παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση

Υιοθετούνται μέτρα αντιμετώπισης φαινομένων παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

## **Είδη Πιστοποίησης**

Μπορείτε να πιστοποιηθείτε για την υιοθέτηση και εφαρμογή είτε μίας καλής πρακτικής σε συγκεκριμένο τομέα είτε ενός ολοκληρωμένου συστήματος προώθησης της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο σε όλους τους τομείς και τις δραστηριότητες της επιχείρησης/οργανισμού.

### **Συγκεκριμένα:**

*(α) Η πιστοποίηση καλής πρακτικής μπορεί να καλύπτει τον σχεδιασμό και υλοποίηση μίας νέας μεμονωμένης πρακτικής ή την εφαρμογή υφιστάμενης πρακτικής. Η πιστοποίηση θα λαμβάνεται εφόσον καταγραφούν οι παράμετροι και αξιολογηθούν τα οφέλη της κάθε πρακτικής σε σχέση πάντοτε με την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.*

*(β) Η πιστοποίηση ολοκληρωμένου συστήματος προώθησης της ισότητας αφορά την πιστοποίηση ενός συστήματος διαχείρισης που περιλαμβάνει την υιοθέτηση Σχεδίου Δράσης για την επίτευξη των στόχων του προτύπου. Στις περιπτώσεις αυτές οι επιχειρήσεις θα καλούνται να σχεδιάσουν και να καθορίσουν τους στόχους και να εφαρμόσουν και να υλοποιήσουν τις διάφορες πρακτικές. Στη συνέχεια θα αξιολογείται η επιτυχής ή μη υλοποίηση των πιο πάνω.*

## **Καλές πρακτικές**

Παραδείγματα καλών πρακτικών παραθέτονται πιο κάτω:

### Εκπαίδευση/κατάρτιση

Η επιχείρηση σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης για όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες. Τα προγράμματα αφορούν (α) γενικά θέματα που σχετικά με τις διάφορες δραστηριότητες της κάθε επιχείρησης και (β) ειδικά το θέμα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας. Η επιχείρηση παρέχει την δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους να συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά αυτά προγράμματα τα οποία πραγματοποιούνται, ανάλογα με τις ανάγκες, τόσο εντός όσο και εκτός ωρών εργασίας ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν την ευχέρεια να προτείνουν στην επιχείρηση τυχόν εκπαιδευτικά προγράμματα που επιθυμούν να παρακολουθήσουν.

Επιπλέον, η επιχείρηση παρέχει άδεια με απολαβές για παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων όταν αυτό απαιτείται να γίνεται κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας και κάλυψη μέρους ή όλου του ποσού των εξόδων για συμμετοχή σε συνέδρια, ημερίδες ή/και παρακολούθηση προγραμμάτων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων κλπ.

### Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν σύγχρονη μέθοδο οργάνωσης της εργασίας, προσαρμοσμένη στις ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων. Συνιστούν αποτελεσματικό μέσο βελτίωσης της παραγωγικότητας και ταυτόχρονα πρόσφορο εργαλείο για συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και αντιμετώπιση του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού ευάλωτων ομάδων. Οι βασικότερες μορφές ευέλικτης εργασίας είναι ρυθμισμένες με εναρμονιστική νομοθεσία ή Ευρωπαϊκού επιπέδου συμφωνίες των Κοινωνικών Εταιριών, με τρόπο που κατοχυρώνονται πλήρως τα δικαιώματα των επηρεαζόμενων εργοδοτούμενων και διασφαλίζεται η ισότιμη μεταχείριση τους με τους λοιπούς εργαζόμενους.

### Άδειες με απολαβές

Η επέκταση των ημερών άδειας, π.χ. μητρότητας, γονικής και ετήσιας πέραν του καθορισμένου από τις νομοθεσίες, αποβλέπει στην περαιτέρω στήριξη του θεσμού της οικογένειας



καθώς θεωρείται πρακτική που βοηθά στην συμφιλίωση της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Επιπλέον, ειδικά οι εργαζόμενες μητέρες μπορούν να διαθέτουν περισσότερο χρόνο με τα νεογέννητα τους πριν επανέλθουν στην εργασία τους. Η συμπλήρωση του επιδόματος μητρότητας από τον εργοδότη θεωρείται μια πολύ καλή πρακτική ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

#### Έρευνα αντιλήψεων προσωπικού

Η επιχείρηση διεξάγει ετήσια έρευνα μεταξύ του προσωπικού που αφορά τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα αποτελέσματα της έρευνας οδηγούν στην εφαρμογή πολιτικών που προάγουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην προώθηση ίσων ευκαιριών με βάση το φύλο.

#### Πρόσθετες παροχές

Πέραν των πιο πάνω, πληθώρα πρόσθετων παροχών προς τους εργαζόμενους μπορούν να καταγραφούν και να πιστοποιηθούν ως πρακτικές που προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Παραδείγματα περιλαμβάνουν τα εξής:

- Επιχορήγηση διδάκτρων για απόκτηση ακαδημαϊκών προσόντων μελών του προσωπικού.
- Κάλυψη ιατρικών εξόδων για προσωπικό που αντιμετωπίζει προβλήματα γονιμότητας.
- Χρηματικά βραβεία για παιδιά του προσωπικού που αριστεύουν ακαδημαϊκά

#### Παροχή υπηρεσιών φροντίδας παιδιών

Η δημιουργία υποδομών φροντίδας παιδιών θεωρείται προτεραιότητα από πολλούς εργαζόμενους γονείς. Οι επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν ενδοεταιρικές υπηρεσίες ή να συμβληθούν με εξωτερικούς συνεργάτες για την παροχή των υπηρεσιών αυτών προς τους εργαζόμενους τους.

#### Επαγγελματικός προσανατολισμός για τα παιδιά των εργαζομένων

Η επιχείρηση παρέχει εξειδικευμένη καθοδήγηση επιλογής επαγγέλματος και σπουδών στα παιδιά των εργαζομένων με στόχο την εξάλειψη προκαταλήψεων σε σχέση με την σύνδεση των επαγγελμάτων και το φύλο.

### Σύσταση Επιτροπής Ισότητας στον χώρο Εργασίας

Η σύσταση Επιτροπής Ισότητας ή ο διορισμός Λειτουργού Ισότητας (ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης) βοηθά στην άμεση αντιμετώπιση παραπόνων που συνδέονται με το φύλο αλλά και στην διατήρηση των θεμάτων ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις προτεραιότητες της επιχείρησης.

### Λειτουργία Δικτύου Γυναικών Εργαζομένων

Το Δίκτυο Γυναικών Εργαζομένων στοχεύει στην ανταλλαγή απόψεων και εισηγήσεων ανάμεσα στις γυναίκες σε επιχειρησιακό επίπεδο έτσι ώστε να προωθούνται τα θέματα ισότητας στις ατζέντες των επιχειρήσεων. Επιπλέον, το Δίκτυο μπορεί να συνεργάζεται με άλλα παρόμοια Δίκτυα με στόχο την διάχυση καλών πρακτικών, την κατάθεση προβληματισμών και την αντιμετώπιση και επίλυση κοινών προβλημάτων.

Η επιχείρηση παρέχει την απαιτούμενη στήριξη (αίθουσες συναντήσεων, εξοπλισμό κ.λπ.) και ενθαρρύνει τα ανώτατα στελέχη να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του Δικτύου.

### Επαγγελματική καθοδήγηση (mentoring)

Η επιχείρηση εφαρμόζει προγράμματα επαγγελματικής προσωπικής καθοδήγησης (mentoring) για τα μέλη του προσωπικού της λαμβάνοντας υπόψη την διάσταση του φύλου. Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων γίνεται σε συνεργασία με εξειδικευμένους φορείς και καλύπτουν θέματα καριέρας, αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, βελτίωση δεξιοτήτων, ευελιξία στην απασχόληση (δυνατότητες, δυσκολίες, πιθανές λύσεις) καθώς επίσης και οτιδήποτε άλλο σχετικό με την προσωπική ανάπτυξη του κάθε εργαζόμενου.

### Προγράμματα στήριξης των εργαζομένων

Παρέχεται σε εργοδοτούμενους και στις οικογένειες τους στήριξη σε διάφορα προσωπικά θέματα με την υποστήριξη επαγγελματιών π.χ. λογιστών, ψυχολόγων, δικηγόρων κ.λπ.

### Κοινωνικά προγράμματα

Με στόχο την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής καθώς επίσης και την προώθηση της διαφορετικότητας.

### Σεξουαλική παρενόχληση

Υιοθέτηση κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ξεκάθαρη πολιτική για τα θέματα αυτά.

## **Σχέδια Δράσης**

Επιχειρήσεις/οργανισμοί που επιθυμούν θα μπορούν να πιστοποιηθούν ως «Εργοδότες Ισότητας» εφαρμόζοντας ολοκληρωμένα Σχέδια Δράσης για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα και δραστηριότητές τους. Τα Σχέδια Δράσης πρόκειται για ένα σύνολο μέτρων που λαμβάνονται έπειτα από την διενέργεια διαγνωστικού ελέγχου, με σκοπό την επίτευξη της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες και την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου.

Τα Σχέδια περιλαμβάνουν συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και πρακτικές που θα υιοθετηθούν καθώς και μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης της προόδου των μέτρων που υλοποιούνται. Ανάμεσα σε άλλα, αφορούν θέματα πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση και τοποθέτηση, ευκαιρίες ανέλιξης, αμοιβές και ωφελήματα, οργάνωση του χρόνου εργασίας, συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας καθώς επίσης και θέματα αντιμετώπισης φαινομένων όπως η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.

## **Διαδικασία Πιστοποίησης**

Η επιχείρηση/οργανισμός που επιθυμεί να πιστοποιηθεί βάσει του προτύπου υποβάλλει **την πρόθεση της**, είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε με συστημένο ταχυδρομείο, στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η επιχείρηση/οργανισμός έχει το δικαίωμα να υποβάλλει αίτηση είτε για πιστοποίηση καλής πρακτικής (μιας ή/και περισσοτέρων) ή για πιστοποίηση ολοκληρωμένου Σχεδίου Δράσης.

Δικαίωμα αίτησης έχουν επιχειρήσεις/οργανισμοί οι οποίες δεν έχουν καταδικαστεί τα τελευταία 3 χρόνια (2014-2016) για παραβίαση των νομοθεσιών περί Προστασίας των Μισθών, περί Κατωτάτου Ορίου Μισθών και περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας.

### **Υποβολή αίτησης προς Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

Η αίτηση συνοδεύεται από (α) δήλωση γενικής δέσμευσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα και διαδικασίες και (β) Σχέδιο Δράσης ή περιγραφή καλής πρακτικής. Η αίτηση υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα (το πρωτότυπο και δύο αντίγραφα). Σε περίπτωση ηλεκτρονικής υποβολής η αίτηση υποβάλλεται μία φορά.

### **Διεξαγωγή επιτόπιων ελέγχων από ανεξάρτητο Αξιολογητή**

Εάν τα στοιχεία είναι ελλιπή, τότε ο Αξιολογητής δύναται να απαιτήσει επιπρόσθετες πληροφορίες ή/και έγγραφα από την επιχείρηση/οργανισμό. Οι έλεγχοι πραγματοποιούνται **εντός ενός μηνός** από την παραλαβή της αίτησης.

### **Σύνταξη έκθεσης Αξιολογητή**

Ο Αξιολογητής συντάσσει Έκθεση την οποία υποβάλλει σε Τεχνική Επιτροπή του Φορέα το αργότερο 15 ημέρες μετά την ολοκλήρωση των επιθεωρήσεων. Εφόσον κρίνει αναγκαίο, προτού υποβάλει την Έκθεση στην Επιτροπή διεξάγει συνεντεύξεις με εκπροσώπους της επιχείρησης.

### **Έγκριση Αίτησης από το Συμβούλιο του Φορέα**

Η Τεχνική Επιτροπή αξιολογεί την Έκθεση και καταθέτει στο Συμβούλιο του Φορέα την κατά πλειοψηφία τοποθέτηση της περιλαμβανομένων και τυχόν εισηγήσεων για βελτιώσεις, βάσει της οποίας το Συμβούλιο λαμβάνει την απόφαση για πιστοποίηση των επιχειρήσεων/οργανισμών.

Η Τεχνική Επιτροπή δύναται να απαιτήσει περισσότερα στοιχεία. Στην περίπτωση αυτή, ο αιτητής ενημερώνεται άμεσα.

### **Απόρριψη αίτησης από το Συμβούλιο του Φορέα**

Ο αιτητής λαμβάνει αιτιολογημένη έκθεση και μπορεί να υποβάλει εκ νέου αίτηση μετά την πάροδο έξι μηνών από την παραλαβή της έκθεσης αυτής. Ο αιτητής δύναται να υποβάλει έφεση εντός δύο εβδομάδων από την λήψη της αρνητικής απάντησης η οποία αξιολογείται από Ad Hoc Επιτροπή διοριζόμενη από το Συμβούλιο. Η Επιτροπή επανεξετάζει την αίτηση και υποβάλλει εισηγητική έκθεση στο Συμβούλιο το οποίο είτε επικυρώνει την αρχική του απόφαση είτε την αντιστρέφει. Σε περίπτωση έφεσης, η περίοδος των έξι μηνών για υποβολή νέας αίτησης ξεκινά από την ημερομηνία επικύρωσης της αρνητικής απάντησης.

### **Ισχύς πιστοποίησης**

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

### **Περαιτέρω έλεγχοι**

Για κάθε επιχείρηση/οργανισμό που λαμβάνει πιστοποίηση βάσει του προτύπου, το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων διεξάγει περαιτέρω έλεγχο εφόσον δοθεί εύλογη προειδοποίηση στην επιχείρηση, με σκοπό την διαπίστωση ότι η επιχείρηση συνεχίζει να πληροί τις προϋποθέσεις του προτύπου και την καταγραφή της προόδου σε σχέση με τυχόν βελτιωτικά μέτρα που δεσμεύτηκε να εφαρμόσει. Για το σκοπό τούτο, όλα τα στοιχεία που υποβάλλονται με την αρχική αίτηση επικαιροποιούνται από την επιχείρηση/οργανισμό σε τακτικά διαστήματα ενώ αποστέλλονται και σχετικά ερωτηματολόγια προς το προσωπικό. Τα νέα στοιχεία αξιολογούνται από τον

αξιολογητή ο οποίος υποβάλλει έκθεση προόδου στην Τεχνική Επιτροπή.

### **Αναστολή πιστοποίησης**

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

### **Ανανέωση πιστοποίησης**

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

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

Να σημειωθεί πως η υποβολή αίτησης για πιστοποίηση βάσει του Μοντέλου **δεν προϋποθέτει καταβολή οποιουδήποτε τέλους** ενώ η χρήση των λογότυπων μπορεί να γίνει δωρεάν εφόσον εγκριθεί η πιστοποίηση.

Όλα τα στοιχεία που συλλέγονται βάσει του Μοντέλου τηρούνται εμπιστευτικά.

## **Γιατί να πιστοποιηθώ:**

Από επιχειρησιακής άποψης, η προώθηση της ισότητας των φύλων δικαιολογείται από έναν συνδυασμό ηθικών λόγων, νομικών υποχρεώσεων και επιχειρησιακού οφέλους.

**Η διαδικασία πιστοποίησης επιβεβαιώνει την συμμόρφωση της επιχείρησης με τις νομικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τις σχετικές Νομοθεσίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.**

**Με την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις δράσεις της επιχείρησης ενισχύονται οι διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης, ανέλιξης, αμοιβών, κατάρτισης κλπ, και διασφαλίζεται η πρόσληψη και διατήρηση υψηλής ποιότητας εργαζομένων.**

**Το ηθικό του υφιστάμενου προσωπικού βελτιώνεται και αυξάνεται το αίσθημα της δέσμευσης και αφοσίωσης προς την επιχείρηση, ενώ βελτιώνεται η εικόνα της επιχείρησης ως εργοδότη για νέο/δυναμικό προσωπικό.**

**Η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών οδηγεί σε μεγαλύτερη πηγή καινοτομίας και δημιουργικότητας.**

**Βελτιώνεται η επιχειρησιακή «εικόνα» και φήμη.**

**Η κοινωνία έχει υψηλές προσδοκίες για το πώς οι επιχειρήσεις οφείλουν να λειτουργούν – η προώθηση των ίσων ευκαιριών και της ισότητας των φύλων σε**

**όλες τις δράσεις και τα επίπεδα μπορεί να βοηθήσει κάθε επιχείρηση να ικανοποιήσει τέτοιες προσδοκίες.**

**Οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα τόσο λόγω της ποιότητας του προσωπικού που διατηρεί όσο και λόγω της ενισχυμένης θετικής αντιμετώπισης των εργαζομένων προς τις υποχρεώσεις τους.**

**Αυξάνεται η ευελιξία στους τρόπους και τις μεθόδους παραγωγής διαχείρισης και λειτουργίας της κάθε επιχείρησης.**

**Μειώνονται οι αδικαιολόγητες απουσίες που συχνά συσχετίζονται με τις υποχρεώσεις των εργαζομένων ως γονείς.**

***Η προώθηση λοιπόν της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι τόσο προς το συμφέρον των επιχειρήσεων όσο και προς το όφελος των εργαζομένων ανδρών και γυναικών.***





**ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ**  
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

**Για τα έντυπα αιτήσεις καθώς και για περαιτέρω πληροφορίες μπορείτε να απευθύνεστε στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων:**



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



**ΤΜΗΜΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

**Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων**  
Λευκωσία - Κεντρικά Γραφεία

Λεωφ. Γρίβα Διγενή 54, 2ος και 3ος όροφος, 1096 Λευκωσία.

Τηλ: +357-22803100, 22803101

Φαξ: +357-22661977

Ηλεκτ. Διεύθυνση: [info@dlr.mlsi.gov.cy](mailto:info@dlr.mlsi.gov.cy)