



**ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ**  
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

## Πιστοποίηση Επιχειρήσεων

**Φορέας Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για  
την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την  
Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό  
Περιβάλλον**

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



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΤΜΗΜΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

**ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

**Πιστοποίηση Επιχειρήσεων**

**Φορέας Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για  
την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών  
για την Ισότητα των Φύλων  
στο Εργασιακό Περιβάλλον**

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

*Ο Οδηγός αναθεωρήθηκε από το  
Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων το 2023*

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος .....	4
Εισαγωγή .....	4
Κριτήρια Μοντέλου .....	5
Είδη Πιστοποίησης .....	7
Καλές πρακτικές.....	8
Αίτηση πιστοποίησης από επιχειρήσεις/ οργανισμούς.....	11
Διαδικασία Πιστοποίησης .....	13
Αξιοποίηση και Πλεονεκτήματα της Σφραγίδας Πιστοποίησης .....	16

## 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 και 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 ολοκληρώνει τη δημιουργία μιας δίκαιης κοινωνίας, όπου όλοι μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και έχουν την ευκαιρία να εκπληρώσουν τις δυνατότητες τους, ανεξαρτήτως φύλου. 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 κοινωνικής επίγνωσης 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 και των υπηρεσιών τους, καθώς επίσης και μέσα από τη διασφάλιση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού τους. Συνεπώς, πρακτικές και μέτρα που αποσκοπούν στη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού συστήματος που λαμβάνει υπόψη τις πιο πάνω παραμέτρους δημιουργεί πραγματικό όφελος και για τα δύο μέρη.

Τα συστήματα πιστοποίησης επιχειρήσεων/οργανισμών με διάφορα αναγνωρισμένα πρότυπα 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 τις κατατάσσει ανάμεσα στις επιχειρήσεις – πρότυπα εργασιακού περιβάλλοντος. Ταυτόχρονα, η πιστοποίηση βοηθά στην εξεύρεση αξιόλογων στελεχών 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.

## **Κριτήρια Μοντέλου**

***Για να πιστοποιηθείτε βάσει του Μοντέλου θα πρέπει να παρουσιάσετε τις γραπτές διαδικασίες και επίσημες πολιτικές που εφαρμόζει η επιχείρηση/οργανισμός για κάθε ένα από τα κριτήρια του μοντέλου, ούτως ώστε να τεκμηριωθεί η επίτευξη τουλάχιστον ενός ή του συνόλου των ακόλουθων κριτηρίων:***

*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 διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού σε σχέση με την παραγωγικότητα και τις ικανότητες του χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και αποτρέπει τις διακρίσεις ανάμεσα σε εργαζόμενους λόγω φύλου. Οι αποφάσεις που αφορούν τις μισθολογικές απολαβές και τα ωφελήματα 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 της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

### Συμμετοχή

Πρωθείται η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, στις διαδικασίες σχετικά με τα θέματα ανθρώπινου δυναμικού καθώς επίσης και στην υλοποίηση μέτρων που προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

### Παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση

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

## Είδη Πιστοποίησης

Σύμφωνα με το Κυπριακό Μοντέλο Πιστοποίησης που έχει αναπτυχθεί, στο πλαίσιο του Εθνικού Φορέα Πιστοποίησης, μια επιχείρηση ή οργανισμός μπορεί να πιστοποιηθεί για την υιοθέτηση και εφαρμογή είτε τουλάχιστο 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) Πιστοποίηση καλής πρακτικής / καλών πρακτικών**

*Η πιστοποίηση «καλής πρακτικής/καλών πρακτικών» αφορά την εφαρμογή τουλάχιστο μίας ή περισσότερων καλών πρακτικών, μέσω των οποίων επιτυγχάνονται **ένα ή περισσότερα** κριτήρια του Μοντέλου. Η πιστοποίηση λαμβάνεται εφόσον τεκμηριωθεί η εφαρμογή της πρακτικής και αξιολογηθούν τα οφέλη της σε σχέση πάντοτε με την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όπως περιγράφονται στην αίτηση πιστοποίησης (Περιγραφή Καλών Πρακτικών).*

#### **(β) Πιστοποίηση Εργοδότη Ισότητας των Φύλων**

*Η πιστοποίηση «Εργοδότη Ισότητας» αφορά την πιστοποίηση ενός ολοκληρωμένου συστήματος προώθησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και περιλαμβάνει την εφαρμογή Καλών Πρακτικών από μέρους της επιχείρησης/οργανισμού για την επίτευξη **όλων** των κριτηρίων του Μοντέλου. Η πιστοποίηση «Εργοδότη Ισότητας» λαμβάνεται εφόσον τεκμηριωθεί η εφαρμογή και αξιολογηθούν τα οφέλη όλων των πρακτικών/πολιτικών που περιγράφονται στην αίτηση πιστοποίησης (Περιγραφή Καλών Πρακτικών).*

## Καλές Πρακτικές

Παραδείγματα καλών πρακτικών παρατίθενται πιο κάτω:

### Εκπαίδευση/κατάρτιση

Η επιχείρηση σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης για όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες. Τα προγράμματα αφορούν (α) γενικά θέματα 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 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. Επίσης, η επιχείρηση καλύπτει μέρος ή ολόκληρο το ποσό των διδάκτρων απόκτησης τίτλου σπουδών ή επαγγελματικού τίτλου, συναφές με τα καθήκοντα του εργαζόμενου.

### 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. Οι βασικότερες μορφές ευέλικτης εργασίας περιλαμβάνουν τις ακόλουθες: τηλεργασία /εξ' αποστάσεως/ απομακρυσμένη εργασία (teleworking/ remote work), ευέλικτα ωράρια εργασίας, ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας, συμπιεσμένη εργάσιμη βδομάδα (compressed workweek), διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing), μερική απασχόληση κ.α.

### Άδειες με απολαβές

Η επέκταση των ημερών άδειας, π.χ. μητρότητας, πατρότητας, γονικής πέραν του καθορισμένου από τις νομοθεσίες, καθώς επίσης η υιοθέτηση άλλου τύπου αδειών οι οποίες αποβλέπουν στη στήριξη του εργαζόμενου στις διάφορες φάσεις του κύκλου ζωής, αλλά και του θεσμού της οικογένειας, αποτελούν



πρακτικές οι οποίες προωθούν την συμφιλίωση της εργασίας και της προσωπικής ζωής.

Η συμπλήρωση των επιδομάτων μητρότητας και πατρότητας στο ύψος του μισθού από τον εργοδότη κατά το διάστημα απουσίας με άδεια μητρότητας ή πατρότητας αντίστοιχα, θεωρούνται επίσης καλές πρακτικές συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, καθώς στηρίζουν οικονομικά τους γονείς κατά το διάστημα φροντίδας νεογέννητου.

#### Έρευνα αντιλήψεων προσωπικού

Η επιχείρηση διεξάγει ετήσια έρευνα (αντιλήψεων) 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:

- 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 διακρίσεις λόγω φύλου 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.

#### Πρόληψη / Αντιμετώπιση σεξουαλικής παρενόχλησης

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

## **Αίτηση πιστοποίησης από επιχειρήσεις/οργανισμούς**

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων εξαγγέλλει σε ετήσια βάση Πρόσκληση υποβολής για πιστοποίηση από επιχειρήσεις και οργανισμούς, με συγκεκριμένη προθεσμία υποβολής αίτησης κάθε φορά.

Η επιχείρηση/οργανισμός που επιθυμεί να πιστοποιηθεί βάσει του προτύπου υποβάλλει την **Αίτηση** της μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η αίτηση συνοδεύεται από την **Περιγραφή Καλών Πρακτικών**.

Δικαίωμα αίτησης έχουν επιχειρήσεις/οργανισμοί οι οποίες δεν έχουν καταδικαστεί τα τελευταία 3 χρόνια (κατά την χρονική στιγμή της αίτησης) για παραβίαση των ακόλουθων εργατικών νομοθεσιών:

- (α) περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση
- (β) περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας
- (γ) περί Προστασίας της Μητρότητας
- (δ) περί Προστασίας της Πατρότητας
- (ε) περί Προστασίας των Μισθών
- (στ) περί Κατωτάτου Ορίου Μισθών
- (ζ) περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας.

Επιπλέον, όσον αφορά ειδικότερα την πιστοποίηση «Εργοδότη Ισότητας» δικαίωμα αίτησης έχουν επιχειρήσεις/οργανισμοί που:

- Εργοδοτούν τουλάχιστον πέντε (5) εργαζόμενους (μη συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών της).
- Εργοδοτούν τουλάχιστον ένα (1) άτομο διαφορετικού φύλου
- Έχουν ορίσει Λειτουργό Ισότητας ή διορίσει Επιτροπή Ισότητας
- Έχουν υιοθετήσει Κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Κάθε επιχείρηση/οργανισμός έχει το δικαίωμα να υποβάλει αίτηση είτε για την πιστοποίηση «Καλής Πρακτικής» (μιας ή/και περισσοτέρων) ή για την πιστοποίηση «Εργοδότη Ισότητας». Η κάθε επιχείρηση/οργανισμός θα πρέπει με την αίτηση να

υποβάλει το έγγραφο **Περιγραφή Καλών Πρακτικών** στο οποίο θα καταγράφονται όλες οι πολιτικές/διαδικασίες/πρακτικές που εφαρμόζει για προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κάτω από κάθε Κριτήριο του Μοντέλου, όπως αυτά παρατίθενται στις σελ.5-6 του παρόντος οδηγού.

## Διαδικασία Πιστοποίησης

### **Υποβολή αίτησης προς Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

Η αίτηση συνοδεύεται από (α) τη Δήλωση γενικής δέσμευσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων και (β) την Περιγραφή Καλών Πρακτικών. Η αίτηση υποβάλλεται ηλεκτρονικά.

### **Διεξαγωγή αξιολόγησης από ανεξάρτητο Αξιολογητή**

Εάν τα στοιχεία είναι ελλιπή, τότε ο Αξιολογητής δύναται να απαιτήσει επιπρόσθετες πληροφορίες ή/και έγγραφα από την επιχείρηση/οργανισμό πριν τον καταρτισμό του προγράμματος αξιολόγησης. Η διαδικασία αξιολόγησης πραγματοποιείται εντός τεσσάρων μηνών από την παραλαβή της αίτησης στη βάση προγράμματος το οποίο κοινοποιείται στον αιτητή. Το πρόγραμμα αξιολόγησης περιλαμβάνει επιτόπια επίσκεψη για σκοπούς συνεντεύξεων με εκπροσώπους της διεύθυνσης της επιχείρησης, συλλογή στοιχείων, καθώς επίσης συνεντεύξεις/απάντηση ερωτηματολογίου από εργαζόμενους της επιχείρησης.

### **Σύνταξη Έκθεσης Αξιολογητή**

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης, ο Αξιολογητής συντάσσει σχετική Έκθεση Αξιολόγησης.

### **Έγκριση της αίτησης πιστοποίησης από το Συμβούλιο του Φορέα**

Ο Αξιολογητής καταθέτει στο Συμβούλιο του Εθνικού Φορέα την Έκθεση Αξιολόγησης, βάσει της οποίας το Συμβούλιο λαμβάνει την απόφαση για πιστοποίηση ή μη της επιχείρησης/οργανισμού. Ο αιτητής ενημερώνεται γραπτώς για την απόφαση.

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

Σε περίπτωση απόρριψης της πιστοποίησης από το Συμβούλιο του Φορέα, ο αιτητής λαμβάνει γραπτώς και αιτιολογημένη την απόφαση, και μπορεί να υποβάλει εκ νέου αίτηση μετά την πάροδο έξι μηνών από την παραλαβή της αρνητικής απόφασης. Ο αιτητής δύναται επίσης να υποβάλει ένσταση εντός δύο εβδομάδων από την λήψη της αρνητικής απόφασης, η οποία αξιολογείται από τον/την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με σκοπό την επικύρωση ή ακύρωση της απόφασης του Συμβουλίου. Ο/η Υπουργός δύναται να διορίσει λειτουργό ή επιτροπή λειτουργών για εξέταση θεμάτων που άπτονται της ένστασης. Σε περίπτωση ένστασης, 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 αξιολόγησης.

### **Ανανέωση πιστοποίησης**

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

### **Περαιτέρω έλεγχοι**

Για κάθε επιχείρηση/οργανισμό που λαμβάνει πιστοποίηση βάσει του προτύπου, το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων δύναται να διεξάγει περαιτέρω έλεγχο εφόσον δοθεί εύλογη προειδοποίηση στην επιχείρηση, με σκοπό την διαπίστωση ότι η επιχείρηση συνεχίζει να πληροί τις προϋποθέσεις του μοντέλου, αλλά και την καταγραφή της προόδου σε σχέση

με τυχόν βελτιωτικά μέτρα που δεσμεύτηκε να εφαρμόσει. Για το σκοπό τούτο, το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων δύναται να απαιτήσει από την επιχείρηση/οργανισμό επικαιροποίηση όλων των στοιχείων που υποβλήθηκαν με την αρχική αίτηση, ή/και να αποστείλει σχετικά ερωτηματολόγια προς το προσωπικό. Τα νέα στοιχεία αξιολογούνται από τον Αξιολογητή.

### **Αναστολή πιστοποίησης**

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

Το Υπουργείο Εργασίας και 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 πιστοποίησης μπορεί να γίνει δωρεάν εφόσον εγκριθεί η πιστοποίηση.

Όλα τα στοιχεία που συλλέγονται βάσει του Μοντέλου τηρούνται εμπιστευτικά.

## Αξιοποίηση και Πλεονεκτήματα της Σφραγίδας Πιστοποίησης

### Πώς μπορώ να χρησιμοποιήσω τη σφραγίδα πιστοποίησης;

Εφόσον μία επιχείρηση ή οργανισμός πιστοποιηθεί, είτε ως Εργοδότης Ισότητας είτε για μία ή περισσότερες Καλές Πρακτικές που ακολουθεί, μπορεί να χρησιμοποιεί το ακόλουθο λογότυπο, για παράδειγμα στα έγγραφα, τις επιστολές, καθώς και ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο κ.α.



### Γιατί να πιστοποιηθώ:

- Οι επιχειρήσεις που πιστοποιούνται από τον Φορέα Πιστοποίησης μπορούν, *υπό προϋποθέσεις*, να λαμβάνουν επιπλέον μοριοδότηση κατά τις διαδικασίες αξιολόγησης και ανάθεσης δημοσίων συμβάσεων, δεδομένου ότι οι δημόσιες Αναθέτουσες Αρχές συμπεριλαμβάνουν τέτοια κριτήρια στις προσφορές που προκηρύσσουν και δεδομένου επίσης ότι πρόκειται για συμβάσεις με συναφές αντικείμενο. Επίσης, στις περιπτώσεις προκηρύξεων στα πλαίσια κλειστής διαδικασίας, η κατοχή πιστοποίησης μπορεί να αποτελέσει κριτήριο που βαθμολογείται για σκοπούς επιλογής των συμμετεχόντων που θα λάβουν μέρος στο επόμενο στάδιο του διαγωνισμού, δεδομένου ότι η Αναθέτουσα Αρχή επιλέξει να περιλάβει ένα τέτοιο κριτήριο.
- Η διαδικασία πιστοποίησης επιβεβαιώνει την συμμόρφωση της επιχείρησης με τις νομικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τις σχετικές Νομοθεσίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.
- Η αίτηση πιστοποίησης προϋποθέτει την ύπαρξη μηχανισμού αυτοαξιολόγησης των εσωτερικών διαδικασιών της επιχείρησης. Συνεπώς, η επιχείρηση στη βάση των αποτελεσμάτων είναι σε θέση να λάβει προληπτική δράση για τη διαχείριση κινδύνου δυσμενούς διάκρισης λόγω φύλου.



- 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.
- Βελτιώνεται το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων, μειώνονται οι πιθανότητες εγκατάλειψης της θέσης εργασίας τους και περιορίζονται τα φαινόμενα συχνών απουσιών από την εργασία
- 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.
- Αυξάνεται η παραγωγικότητα τόσο λόγω της ποιότητας του προσωπικού που κατορθώνει να διατηρεί η επιχείρηση, 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.
- 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.



**ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ**  
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

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

**Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων**  
Λευκωσία - Κεντρικά Γραφεία

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

Τηλ: +357-22803100, 22803101

Φαξ: +357-22661977

Ιστοσελίδα: [www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr)

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



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΤΜΗΜΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ