

Λευκωσία, 3 Απριλίου 2025

ΠΡΟΣ: Όλα τα Μέλη

ΑΠΟ: Αιμίλιο Μιχαήλ, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα

ΘΕΜΑ: Πλάνο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Αγαπητά Μέλη,

Μέσα στα πλαίσια του Μνημονίου Συνεργασίας του ΚΕΒΕ με το Γραφείο Επιτρόπου για την Ισότητα των Φύλων (Φ.Ε.Ι.Φ) διαμορφώθηκε Πλάνο Δράσης με στόχο να συμβάλει στην ενίσχυση της έμφυλης ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας των επιχειρήσεων. Οι συγκεκριμένες δράσεις που περιλαμβάνει, **υπό τη μορφή εισηγήσεων**, μπορούν να βοηθήσουν τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις που θα τις εφαρμόσουν στη διαμόρφωση ενός πιο έμφυλου και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος και να συμβάλει, μεταξύ άλλων, στην βελτίωση των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Το Πλάνο Δράσης ετοιμάστηκε από το **Γραφείο Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων, (Γ.Ε.Ι.Φ.)** σε συνεργασία με το **Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, (ΚΕΒΕ)** λαμβάνοντας υπόψη το νέο διεθνές πρότυπο ISO/FDIS 53800, τη νέα Ευρωπαϊκή Οδηγία 2023/970 και των στόχων/κριτηρίων του Μοντέλου Πιστοποίησης του Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον.

Επισυνάπτεται το Πλάνο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Με εκτίμηση,

Αιμίλιος Μιχαήλ,
Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας.

/ΕΞ

Πλάνο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και η ενδυνάμωση των γυναικών αποτελούν προϋπόθεση για βιώσιμη ανθρωποκεντρική ανάπτυξη. Τα οφέλη σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που διασφαλίζουν την ισότητα των φύλων είναι σημαντικά καθώς επιτυγχάνεται ικανοποίηση του προσωπικού και μειώνεται η εναλλαγή του, διασφαλίζεται πιο ποιοτική διαδικασία προσλήψεων, διαμορφώνεται ένα έμφυλο και πιο παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον και βελτιώνεται η λήψη των αποφάσεων.

Το Πλάνο Δράσης περιέχει δράσεις ως εισηγήσεις που μπορούν να υιοθετηθούν, μερικώς ή πλήρως, από κάθε επιχείρηση, στο μέτρο του δυνατού και στη βάση του κύκλου εργασιών, του μεγέθους και του αριθμού των εργαζομένων, που επιθυμούν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων.

Δήλωση εταιρικής πολιτικής για την ισότητα ανδρών και γυναικών

Η κάθε επιχείρηση μπορεί να υιοθετήσει εταιρική πολιτική για προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενημερώνοντας το προσωπικό και το πελατολόγιο της.

Προτεινόμενες δράσεις:

- Υιοθέτηση γραπτής δήλωσης/πολιτικής για θέματα που άπτονται της ισότητας ανδρών και γυναικών, περιλαμβανομένης της μη ανοχής σεξιστικών και παρενοχλητικών συμπεριφορών και της απαγόρευσης του τερματισμού της απασχόλησης ή της μη πρόσληψης, στη βάση του φύλου και ενημέρωση όλου του προσωπικού.
- Ανάπτυξη Πλάνου Δράσης για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, με τη συμμετοχή του προσωπικού, περιλαμβανομένων και των διευθυντικών στελεχών.
- Ανάπτυξη και υιοθέτηση κώδικα πρόληψης και καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής βίας, στον οποίο να περιλαμβάνονται και οι εταιρικές διαδικασίες για αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών.
- Ενημέρωση του προσωπικού, περιλαμβανομένων και των διευθυντικών στελεχών και των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, για την ισότητα των φύλων, τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις (unconscious bias) και για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας.
- Ορισμό υπαλλήλου ή ομάδας για θέματα ισότητας των φύλων.
- Διεξαγωγή ερευνών αντιλήψεων και βαθμού ικανοποίησης για καταγραφή των διαφορετικών αναγκών ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας.
- Σε περίπτωση δημιουργίας εσωτερικών επιτροπών (περιλαμβανομένων επιτροπών που ασχολούνται με κατανομή πόρων, προώθηση επενδύσεων και

χρηματοδοτήσεων), διασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών.

Εταιρική Διακυβέρνηση (governance)

Η κάθε επιχείρηση διαθέτει πρακτικές οργανωτικής διακυβέρνησής της, στις οποίες προτείνεται όπως λαμβάνεται υπόψη η αρχή της ισότητας των φύλων. Η αποτελεσματική και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών ενισχύει την εταιρική και κοινωνική βιωσιμότητα και ανάπτυξη και πρέπει να εφαρμόζεται σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησής μιας επιχείρησης. Στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης, περιλαμβάνονται οι διαδικασίες πρόσληψης και ανέλιξης, η επαγγελματική κατάρτιση, η παραχώρηση αδειών, το ωράριο και οι ρυθμίσεις εργασίας και οι σχέσεις με το πελατολόγιο της επιχείρησης.

Προτεινόμενες δράσεις:

Προσλήψεις, ανέλιξη, απολαβές, επαγγελματική κατάρτιση

- Υιοθέτηση διαδικασίας πρόσληψης και ανέλιξης του προσωπικού στη βάση των προσόντων και των δεξιοτήτων των υποψηφίων, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Αυτό είναι εφικτό μέσω μιας «τυφλής» διαδικασίας πρόσληψης κατά την οποία θα αφαιρούνται από την αίτηση πρόσληψης πληροφορίες που αφορούν το φύλο του/της υποψήφιου/υποψήφιας.
- Καταγραφή αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο, κριτηρίων πρόσληψης και ανέλιξης και προώθηση της, κατά το δυνατό, ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών.
- Γνωστοποίηση της πολιτικής για την ισότητα των φύλων σε αγγελίες/προκηρύξεις για πρόσληψη προσωπικού.
- Ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επιτροπή/ομάδα πρόσληψης.
- Τήρηση διαφανών και προβλέψιμων όρων εργασίας, περιλαμβανομένων των μισθών και των χαριστικών και άλλων πληρωμών (π.χ. bonus), για νεοεισερχόμενο και έμπειρο προσωπικό.
- Δημιουργία μισθολογικών δομών για όλο το προσωπικό / εύρος μισθού για όλες τις θέσεις εργασίας που περιλαμβάνονται στο εταιρικό οργανόγραμμα, ώστε εργασία ίσης αξίας σε διαφορετικές θέσεις να αμείβεται ισότιμα και ανεξάρτητα από το φύλο.
- Παροχή ίσων ευκαιριών ανέλιξης και ανάληψης θέσεων ευθύνης σε γυναίκες και άντρες, με σκοπό την, όσο το δυνατό, ισότιμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχικής δομής.
- Παροχή προγραμμάτων καθοδήγησης (mentorship programmes).
- Δημιουργία προγραμμάτων που στοχεύουν στην ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων μεταξύ των γυναικών, όπως εκπαίδευση ηγεσίας (leadership programmes), καθοδήγηση στελεχών και ευκαιρίες δικτύωσης.

- Ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων (με συνεργαζόμενες εταιρείες ή/και με το πελατολόγιο) υιοθετώντας σαφή πολιτική ισότητας των φύλων.
- Παροχή κινήτρων σε γυναίκες και άνδρες για ανέλιξη και επαγγελματική κατάρτιση/εκπαίδευση.

Παροχή αδειών και συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

- Προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και παραχώρηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (τηλεργασία ή υβριδικό μοντέλο, ευέλικτο ωράριο κ.ά.), όπου είναι εφικτό.
- Παροχή διευκολύνσεων σε έγκυες για προγεννητικές εξετάσεις και για ρυθμίσεις εργασίας.
- Παροχή διευκολύνσεων και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας σε μονογονεϊκές οικογένειες ή σε οικογένειες με νεογέννητα παιδιά (μέχρι την ηλικία των δύο ετών).
- Συμπληρωμή απολαβών γονέων, ούτως ώστε κατά την περίοδο που λαμβάνουν επίδομα πατρότητας ή μητρότητας να μην έχουν απώλεια εισοδημάτων.
- Δημιουργία δωματίων θηλασμού ή/και άντλησης μητρικού γάλακτος, όπου είναι εφικτό και στη βάση του αριθμού του προσωπικού ή/και της επισκεψιμότητας της επιχείρησης.
- Επαγγελματικός προσανατολισμός για τα παιδιά των εργαζομένων.
- Δημιουργία υποδομών φροντίδας παιδιών (για επιχειρήσεις με 250 και πλέον άτομα).
Τοποθέτηση αλλαξιέρων σε χώρους υγιεινής ανδρών και γυναικών, που εξυπηρετούν κοινό.

Προώθηση της ισότητας των φύλων στην αλυσίδα εφοδιασμού

Ποικιλομορφία προμηθευτών:

- Ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας μεταξύ των προμηθευτών με τη συμπερίληψη επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες στις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων.
- Ηθικά πρότυπα: Οι εταιρείες προτρέπονται να βεβαιώνονται ότι οι προμηθευτές τηρούν τα ηθικά πρότυπα σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις δίκαιες εργασιακές πρακτικές.

Εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία και ευαισθητοποίηση

- Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας καθώς το προσωπικό των επιχειρήσεων, το πελατολόγιο και οι συνεργάτες αποτελούνται τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες.
- Μη ανοχή στον σεξιστικό λόγο.
- Διασφάλιση όσο το δυνατόν πιο ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών σε εκδηλώσεις και δράσεις.
- Προβολή προτύπων γυναικών και ανδρών, που προωθούν την ισότητα των φύλων και ενεργούν με στόχο την εξάλειψη των στερεοτύπων.

- Ετοιμασία σύντομου οδηγού για παρουσίαση της επιχείρησης, περιλαμβανομένης και της πολιτικής για την ισότητα των φύλων.
- Προώθηση γυναικών που ασχολούνται σε τομείς όπου παραδοσιακά υποεκπροσωπούνται οι γυναίκες και ανδρών σε τομείς όπου παραδοσιακά υποεκπροσωπούνται οι άνδρες.

Το Πλάνο Δράσης ετοιμάστηκε από το Γραφείο Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων, σε συνεργασία με το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, λαμβάνοντας υπόψη το νέο διεθνές πρότυπο ISO/FDIS 53800¹, τη νέα Ευρωπαϊκή Οδηγία 2023/970² και των στόχων/κριτηρίων του Μοντέλου Πιστοποίησης του Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον³.

¹ Guidelines for promotion and implementation of gender equality and women's empowerment, <https://www.iso.org/standard/84591.html>.

² Για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>.

³ https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/nationalcertificationbody_el/nationalcertificationbody_el?opendocument