



**DOEER**

Digital and Open Education  
for equality-based resilience

**Κατευθυντήριες γραμμές  
ποιότητας για τις ψηφιακές  
και παιδαγωγικές  
ικανότητες των ΑΕΙ σχετικά  
με την ισότητα**



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).

Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by  
the European Union

2022-1-IT02-KA220-HED-000089502



# ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

---

## Συγγραφέας:

Vasiliki Vogiatzi, Centre for Competence Development Cyprus

## Συντάκτες:

Andrei Taranu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Daniela La Foresta, Department of Political Science (University of Naples Federico II)

## Συντελεστές:

Angeles Gonzales, Pablo Morales (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucia)

Mattia De Martino (University of Naples Federico II)

Miruna Fantanescu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Lucia Mokra (Comenius University in Bratislava)

Tina Hedi Zakonjsek (Zavod Novi turizem)

## Οπτικός Σχεδιασμός:

Tullio Giambi (Janus software company)

## Table of contents

Εισαγωγή.....	5
Θεωρητικό Πλαίσιο .....	9
ΙΣΟΤΗΤΑ – Ορισμοί .....	9
ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ – Ορισμοί.....	10
Ισότητα στην ΕΕ.....	11
Καλές πρακτικές για την ισότητα.....	13
<b>1.ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ.....</b>	<b>13</b>
1.1 ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ.....	13
1.2 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	14
1.3 ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ.....	14
1.4 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ.....	15
1.5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΣΛΟΒΑΚΙΑ.....	16
1.6 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ .....	16
<b>2.ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ: .....</b>	<b>18</b>
2.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	18
2.2 Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΜΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ.....	19
<b>3.ΙΣΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΊΑ:.....</b>	<b>21</b>
3.1 ΕΞΙΣΩΣΗ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ .....	21
3.2 ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ & ΙΣΟΤΗΤΑ.....	22
<b>4.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ:.....</b>	<b>23</b>
4.1 ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ.....	23
<b>5.ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: .....</b>	<b>24</b>
5.1 ΦΟΡΕΑΣ ΠΑΡΑΚΑΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ .....	24
5.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.....	25
5.3 ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΗΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	25
5.4 ΙΣΟΤΙΜΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ .....	26
5.5 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ & ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ .....	26
5.6 ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΗΠΙΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ/ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ.....	26
<b>6.ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ: .....</b>	<b>28</b>
6.1 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ «ΓΕΥΣΕΙΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑΣ .....	28
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>29</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....</b>	<b>31</b>

## Εισαγωγή

---

Το έργο DOEER αντιπροσωπεύει μια προοδευτική πρωτοβουλία ψηφιακής βάσης που θέτει την ανθρώπινη ευημερία στο επίκεντρό της. Με βάση τη βαθιά κατανόηση των κοινωνικών αξιών, το έργο αυτό στοχεύει στην αντιμετώπιση του περίπλοκου πλέγματος ψηφιακών προκλήσεων που μπορούν να επιδεινώσουν τις κοινωνικές ανισότητες. Η πρωταρχική του αποστολή είναι να προωθήσει τον ψηφιακό μετασχηματισμό στην Ανώτατη Εκπαίδευση (ΑΕΙ), προωθώντας παράλληλα τη συνεργασία μεταξύ των ευρωπαϊκών πανεπιστημίων και του εργατικού δυναμικού. Με τον τρόπο αυτό, το DOEER όχι μόνο διαμορφώνει ένα όραμα αλλά και παρέχει απτές μαθησιακές εμπειρίες και εργαλεία που ανοίγουν το δρόμο για διαδικασίες βασισμένες στην ισότητα και ενισχύουν τις ψηφιακές δεξιότητες στην εκπαίδευση.

Η αρχική φάση του έργου περιελάμβανε έρευνα σε βάθος, σχετικά με τις ανισότητες, τόσο στο πανεπιστημιακό περιβάλλον όσο και στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα αυτή επικεντρώθηκε στον εντοπισμό βέλτιστων πρακτικών που μπορούν να προωθήσουν την ισότητα, θέτοντας τις βάσεις για τις επερχόμενες κατευθυντήριες γραμμές που θα αντιμετωπίσουν μια σειρά κρίσιμων θεμάτων. Τα θέματα αυτά περιλαμβάνουν τη διασταύρωση της ισότητας, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της δημοκρατίας στον ψηφιακό μετασχηματισμό, την κατανόηση και την προώθηση πρακτικών ισότητας, τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων, τις κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις των πρακτικών που βασίζονται στην ισότητα και την εφαρμογή τους σε διάφορα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Τα θέματα αυτά είναι πιο επίκαιρα από ποτέ, καθώς μία από τις σοβαρότερες δυνάμεις της σύγχρονης κοινωνίας είναι η ανισότητα και η κοινωνική ανισότητα. Φυσικά, δεν είναι κάτι καινούργιο, αλλά σήμερα, όταν το συνειδητοποιούμε πολιτικά και κοινωνικά, εμφανίζεται ως το κύριο πρόβλημα των αξιών και των αρχών που διέπουν κάθε δημοκρατικό σύστημα: μπορούν οι άνθρωποι που έχουν ίση ψήφο να είναι κοινωνικά άνισοι, να υφίστανται διακρίσεις, να κακοποιούνται ή να περιθωριοποιούνται από άλλους ανθρώπους που έχουν τα ίδια δικαιώματα και την ίδια ίση ψήφο;?

Έχοντας επίγνωση του προβλήματος αυτού, το DOEER πρότεινε να αναπτυχθούν ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, τη μη διάκριση και την καταπολέμηση των καταχρήσεων για την κατάρτιση των εκπαιδευτών σε τουριστικές, επιχειρηματικές και διδακτικές δραστηριότητες. Αυτές οι εργασίες και οι κατευθυντήριες γραμμές θα διαδοθούν μέσω ψηφιακών πλατφορμών στους σπουδαστές, εξοπλίζοντάς τους με τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εφαρμογή μέτρων ισότητας στον εργασιακό χώρο. Το DOEER είναι αφοσιωμένο στο να συμβάλει στην ανάπτυξη του σχεδίου δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση (2021-2027) με κύριους στόχους που περιλαμβάνουν την καλλιέργεια μιας ψηφιακής

εκπαίδευσης υψηλών επιδόσεων οικοσύστημα, την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων και ικανοτήτων για τον συνεχιζόμενο ψηφιακό μετασχηματισμό και τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού κόμβου ψηφιακής εκπαίδευσης. Επιπλέον, φιλοδοξεί να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ του εκπαιδευτικού τομέα και του κόσμου της εργασίας, αναγνωρίζοντας τη σημασία της συνέργειας στη διαμόρφωση ενός πιο δίκαιου μέλλοντος.

Επιπλέον, αναγνωρίζοντας τις βαθιές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19, το έργο επέλεξε τον τομέα του τουρισμού ως επιχειρηματικό πιλοτικό πεδίο για τη δοκιμή και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών όσον αφορά την ισότητα. Με τον τρόπο αυτό, το DOEER στοχεύει όχι μόνο να αντιμετωπίσει τις άμεσες προκλήσεις αλλά και να συμβάλει στην ανθεκτικότητα και τη βιωσιμότητα αυτού του ζωτικού κλάδου. Συνοψίζοντας, το έργο DOEER είναι ένα διορατικό εγχείρημα, έτοιμο να γεφυρώσει το ψηφιακό χάσμα και να υπερασπιστεί την ισότητα ως κινητήρια δύναμη στους τομείς της εκπαίδευσης και του εργατικού δυναμικού.

**Prof. Andrei Taranu,**

*Scoala Nationala de Studi Politice  
si Administrative*



# DOEER

## Το πλαίσιο του DOEER





# DOEER

## Το πλαίσιο του DOEER



### ΕΥΝΟΪΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

**Πολιτική:** συστάσεις/ στρατηγικές/ πρωτοβουλίες για την ισότητα σε επίπεδο ΕΕ.

**Διαχείριση:** κατάλληλη διαχείριση των στρατηγικών ισότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στον εργασιακό χώρο.

**Συνεργασία/Κοινοπραξία:** Οι καθηγητές, οι φοιτητές, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης συνεργάστηκαν για την προώθηση αυτών των πρακτικών, και επίσης, εταίροι από διάφορες χώρες της Ευρώπης, προκειμένου να συγκεντρωθούν πρακτικές για την ισότητα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στον εργασιακό χώρο από τις χώρες τους.

### ΚΥΡΙΑ ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ

#### 1. Θεωρητικό πλαίσιο για την Ισότητα/Ανισότητα

- Ορισμοί της ισότητας και της ανισότητας
- Διαφορετικοί τομείς και διαστάσεις της ισότητας και της ανισότητας
- Πόροι
- Παράγοντες και παράμετροι που μπορούν να επηρεάσουν την ισότητα και την ανισότητα και παραδείγματα

#### 2. Στρατηγικές της ΕΕ για την Ισότητα

- Περιγραφή διαφόρων στρατηγικών/πρωτοβουλιών που έχει υιοθετήσει η ΕΕ για την ισότητα.
- Σχέδια και προγράμματα χρηματοδότησης για την υποστήριξη της ισότητας στην κοινωνία.
- Δηλώσεις ποιότητας της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας.

#### 3. Είδη Ισότητας/Ανισότητας

- Περιγραφή όλων των πιθανών τύπων ισότητας.

#### 4. Καλές πρακτικές ισότητας

- Περιγραφή καλών πρακτικών με βάση τους τύπους ισότητας.
- Λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκαν αυτές οι πρακτικές.
- Σχετικότητα με το έργο DOEER.

#### 5. Πηγές/Υλικά

- Σχετικοί ιστότοποι για ορισμούς ισότητας/ανισότητας.
- Δικτυακοί τόποι με πληροφορίες σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές.
- Ιστοσελίδες στρατηγικών/πρωτοβουλιών/προγραμμάτων της ΕΕ.
- Υλικό για την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών για την ισότητα.



# Θεωρητικό Πλαίσιο

---

## ΙΣΟΤΗΤΑ – Ορισμοί

### 1. Γαλλική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και του Πολίτη (1789)

I. Οι άνθρωποι γεννιούνται και συνεχίζουν πάντα να είναι ελεύθεροι και ίσοι όσον αφορά τα δικαιώματά τους. Οι πολιτικές διακρίσεις, επομένως, μπορούν να θεμελιωθούν μόνο για δημόσιο όφελος.

VI. Ο νόμος αποτελεί έκφραση της βούλησης της κοινότητας. Όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν, είτε προσωπικά είτε μέσω των αντιπροσώπων τους, στη διαμόρφωσή του. Θα πρέπει να είναι ο ίδιος για όλους, είτε προστατεύει είτε τιμωρεί και επειδή όλοι είναι ίσοι ενώπιον του, είναι εξίσου επιλέξιμοι για όλες τις τιμές, θέσεις και θέσεις εργασίας, ανάλογα με τις διαφορετικές ικανότητές τους, χωρίς καμία άλλη διάκριση εκτός από εκείνη που δημιουργείται από τις αρετές και τα ταλέντα τους.

### 2. Αμερικανική Διακήρυξη της Ανεξαρτησίας (1776)

Θεωρούμε αυτές τις αλήθειες αυτονόητες, ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι, ότι είναι προικισμένοι από τον Δημιουργό τους με ορισμένα αναφαίρετα δικαιώματα, ότι μεταξύ αυτών είναι η ζωή, η ελευθερία και η επιδίωξη της ευτυχίας.

### 3. Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

**Προοίμιο:** ότι η αναγνώριση της εγγενούς αξιοπρέπειας και των ίσων και αναφαίρετων δικαιωμάτων όλων των μελών της ανθρώπινης οικογένειας αποτελεί το θεμέλιο της ελευθερίας, της δικαιοσύνης και της ειρήνης στον κόσμο,

**Άρθρο 1:** Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι σε αξιοπρέπεια και δικαιώματα. Είναι προικισμένοι με λογική και συνείδηση και πρέπει να ενεργούν μεταξύ τους με πνεύμα αδελφότητας.

**Άρθρο 7:** Όλοι είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και δικαιούνται χωρίς καμία διάκριση ίση προστασία από το νόμο. Όλοι δικαιούνται ίση προστασία από κάθε διάκριση που παραβιάζει την παρούσα Διακήρυξη και από κάθε υποκίνηση σε τέτοιες διακρίσεις.

**Άρθρο 10:** Καθένας δικαιούται σε πλήρη ισότητα δίκαιη και δημόσια ακρόαση από ανεξάρτητο και αμερόληπτο δικαστήριο, κατά τον καθορισμό των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών του και κάθε ποινικής κατηγορίας εναντίον του.

**Άρθρο 23.3:** Όλοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

**Άρθρο 26.1:** Η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να είναι γενικά διαθέσιμη

και η τριτοβάθμια εκπαίδευση πρέπει να είναι εξίσου προσβάσιμη σε όλους βάσει προσόντων..

#### **4. Εγκυκλοπαίδεια του Μαρξισμού, Γλωσσάριο όρων,**

<https://www.marxists.org/glossary/terms/e/q.htm>

Η ισότητα είναι „Ένα σύστημα σχέσεων που όλοι έχουν ισοδύναμα προνόμια, δικαιώματα, καθεστώς, κλπ. Η κατανόηση της ισότητας έχει εξελιχθεί καθώς οι σχέσεις παραγωγής και οι αντιλήψεις της ελευθερίας και της καθολικότητας έχουν αναπτυχθεί κατά τη διάρκεια της ιστορίας.

Η κοινωνική εκδοχή της ισότητας (υλική) δεν πρέπει να συγχέεται με τη μαθηματική εκδοχή (αφηρημένη)- η ισότητα ως ισοδυναμία και όχι ως ομοιότητα.

#### **5. Barbara Gittings, Αμερικανίδα ακτιβίστρια για τη ΛΟΑΤ :**

ισότητα “Η ισότητα σημαίνει περισσότερα από την ψήφιση νόμων. Ο αγώνας κερδίζεται πραγματικά στις καρδιές και τα μυαλά της κοινότητας, εκεί που πραγματικά μετράει

## ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ – Ορισμοί

### **1. HUTMACHER, W. (2001): Introduction, in W. HUTMACHER, D. COCHRANE & N. BOTTANI (Eds.): In Pursuit of Equity in Education (Dordrecht, Kluwer Academic Publishers), p. 7.**

Η ισότητα συνήθως προσδιορίζει μια ισοδυναμία μεταξύ δύο ή περισσότερων όρων, η οποία αξιολογείται με βάση μια κλίμακα αξιών ή κριτηρίων προτίμησης. Η ανισότητα χαρακτηρίζει έτσι μια διαφορά, μια ανομοιογένεια ή ένα χάσμα όσον αφορά το πλεονέκτημα ή το μειονέκτημα σε υλικούς ή/και συμβολικούς πόρους, όπως ο πλούτος, η κοινωνική αναγνώριση, το κύρος, η εξουσία, η δύναμη και η επιρροή.

### **2. <https://plato.stanford.edu/entries/equality/>**

Rousseau (1755) διακήρυξε ότι η κοινωνική ανισότητα είναι το αποτέλεσμα της μείωσης της φυσικής ισότητας που χαρακτήριζε την αρμονική κατάσταση της φύσης μας, μια μείωση που καταλύθηκε από την ανθρώπινη επιθυμία για τελειότητα, ιδιοκτησία και περιουσία (Dahrendorf 1962).

Για τον Rousseau (1755, 1762), η απορρέουσα ανισότητα και η κυριαρχία της βίας μπορούν να ξεπεραστούν μόνο με τη δέσμευση της ατομικής υποκειμενικότητας σε μια κοινή αστική ύπαρξη και λαϊκή κυριαρχία.

### **3. Διεθνής Εγκυκλοπαίδεια Ανθρωπογεωγραφίας (Δεύτερη Έκδοση), 2020, Σελίδες 269-277**

Η ανισότητα αναφέρεται στο φαινόμενο της άνισης ή/και άδικης κατανομής των πόρων και των ευκαιριών μεταξύ των μελών μιας δεδομένης κοινωνίας. Ο όρος

ανισότητα μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους και σε διαφορετικά πλαίσια. Επιπλέον, η ανισότητα περιλαμβάνει διακριτές αλλά αλληλοεπικαλυπτόμενες οικονομικές, κοινωνικές και χωρικές διαστάσεις. Οι συζητήσεις σχετικά με την ανισότητα περιπλέκονται περαιτέρω από τη διάσταση μεταξύ της ηθικής ηθικής της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, αφενός, και της κανονιστικής ιδέας της “αξίωσης”, αφετέρου. Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί η συνειδητοποίηση των ανισοτήτων που παρατηρούνται στο εσωτερικό των κοινωνικών ομάδων, εκτός από τις ανισότητες μεταξύ των κοινωνικών ομάδων. Αυτή η συνειδητοποίηση έχει οδηγήσει σε μια αυξανόμενη διαπίστωση ότι η ανισότητα είναι συστημική και εδραιωμένη σε διάφορες κοινωνικοοικονομικές και πολιτικές δομές. Η συμβολή των γεωγράφων προς το θέμα της ανισότητας εν προκειμένω περιλαμβάνει την ανάδειξη της επιμονής των άνισων και διαφοροποιημένων δικαιωμάτων, την εξέταση της παγκόσμιας και ακραίας ανισότητας και την ανάλυση των εκδηλώσεων και των αιτιών των αστικών ανισοτήτων.

## Ισότητα στην ΕΕ

---

Η ΕΕ έχει υιοθετήσει διάφορες στρατηγικές και πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων στα κράτη μέλη της. Μερικές από τις πιο αξιολογούμενες είναι οι παρακάτω:

- 1. Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ:** Ο Χάρτης διακηρύχθηκε το 2000 και τέθηκε σε ισχύ τον Δεκέμβριο του 2009 μαζί με τη Συνθήκη της Λισαβόνας. Ο Χάρτης συγκεντρώνει τις σημαντικότερες προσωπικές ελευθερίες και δικαιώματα που απολαμβάνουν οι πολίτες της ΕΕ σε ένα νομικά δεσμευτικό έγγραφο.
- 2. Στρατηγική για την ισότητα των φύλων:** Το 2020, η ΕΕ εγκαινίασε μια νέα στρατηγική για την ισότητα των φύλων, η οποία αποσκοπεί στην εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, στην προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου. Η στρατηγική αποσκοπεί επίσης στην ενίσχυση του ρόλου των γυναικών στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων.
- 3. Στρατηγική για την ισότητα ΛΟΑΤΚΙ:** Τον Νοέμβριο του 2020, η ΕΕ υιοθέτησε την πρώτη στρατηγική της για την προώθηση της ισότητας των λεσβιών, των ομοφυλόφιλων, των αμφιφυλόφιλων, των τρανσέξουαλ, των ίντερσεξ και των ομοφυλόφιλων (ΛΟΑΤΚΙ). Η στρατηγική αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και στην προώθηση των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ, συμπεριλαμβανομένης της ισότιμης πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση και την απασχόληση.
- 4. Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία:** Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία στοχεύει να διασφαλίσει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση και τις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και ίση μεταχείριση

σε όλες τις πτυχές της ζωής. Η στρατηγική αποσκοπεί επίσης στην προώθηση της ανεξάρτητης διαβίωσης και της κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία.

**5. Στρατηγική για την ισότητα των Ρομά:** Η στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των Ρομά αποσκοπεί στην προώθηση της ένταξης των Ρομά στην ευρωπαϊκή κοινωνία και στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι κοινότητες των Ρομά. Η στρατηγική επικεντρώνεται στην πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση και τη στέγαση, καθώς και στην καταπολέμηση της ρητορικής μίσους και των προκαταλήψεων κατά των Ρομά.

**6. Πρόγραμμα απασχόλησης και κοινωνικής καινοτομίας:** Το πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία (EaSI) παρέχει χρηματοδότηση για έργα και πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, στην καταπολέμηση της φτώχειας και των διακρίσεων και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ.

**7. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Φροντίδας:** Εξασφάλιση ποιοτικών, οικονομικά προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και βελτίωση της κατάστασης τόσο για τους λήπτες φροντίδας όσο και για τα άτομα που τους φροντίζουν, επαγγελματικά ή άτυπα. Η επένδυση σε φροντίδα υψηλής ποιότητας σημαίνει επίσης βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της ισότητας των φύλων, ιδίως των μισθολογικών και συνταξιοδοτικών διαφορών μεταξύ των φύλων. Οι γυναίκες εξακολουθούν να σηκώνουν το κύριο βάρος των ευθυνών φροντίδας, με το 90% του επίσημου εργατικού δυναμικού φροντίδας να αποτελείται από γυναίκες και 7,7 εκατομμύρια γυναίκες να μην εργάζονται λόγω ευθυνών φροντίδας.

Αυτές οι στρατηγικές και πρωτοβουλίες καταδεικνύουν τη δέσμευση της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλες τις μορφές τους. Ωστόσο, απομένει πολλή δουλειά για να διασφαλιστεί ότι οι στόχοι αυτοί θα επιτευχθούν πλήρως και ότι όλα τα άτομα στην ΕΕ θα μπορούν να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες και δικαιώματα.

# Καλές πρακτικές για την ισότητα

---

## 1. ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

Η ισότητα των φύλων αναφέρεται στα ίσα δικαιώματα, τις ευκαιρίες και τη μεταχείριση των ατόμων ανεξάρτητα από το φύλο τους.

Σημαίνει ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξάρτητα από το φύλο τους, θα πρέπει να έχουν ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση, την υγειονομική περίθαλψη και την πολιτική εκπροσώπηση και να είναι απαλλαγμένοι από διακρίσεις, παρενοχλήσεις και βία.

### 1.1 ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων, όπως προτάθηκε από αρκετούς συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο, είναι ένα λεπτομερές εργαλείο και ένα σύνολο καινοτόμων λύσεων που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων σε συγκεκριμένο εργασιακό χώρο (εν προκειμένω, Πανεπιστήμιο). Προβλέπει δράσεις που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό μέσω μιας διαδικασίας διαρθρωτικών αλλαγών.

Τα Σχέδια Ισότητας Φύλου είναι συνήθως ολιστικά και ολοκληρωμένα με τον τρόπο που απευθύνονται σε ολόκληρο τον οργανισμό, εμπλέκουν όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη και αντιμετωπίζουν διάφορα ζητήματα ισότητας των φύλων που υπάρχουν σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό. Ως εκ τούτου, τα Σχέδια Ισότητας Φύλου δεν θα πρέπει να επικεντρώνονται μόνο στην προώθηση των ευκαιριών σταδιοδρομίας και της ισότιμης πρόσβασης σε πόρους-αντίθετα, θα πρέπει να είναι χωρίς αποκλεισμούς και να απευθύνονται σε γυναίκες και άνδρες σε όλη τους την ποικιλομορφία.

Κατά συνέπεια, το Σχέδιο Ισότητας Φύλου είναι ένα συστηματικό και στρατηγικό μέσο που καθορίζει προτεραιότητες και συγκεκριμένους στόχους (βάσει ενδεδειγμένης αξιολόγησης της υφιστάμενης κατάστασης), καθώς και τα συγκεκριμένα μέτρα που θα εφαρμοστούν για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων.

Σε ακαδημαϊκό επίπεδο, αυτό σημαίνει ότι τα Σχέδια Ισότητας Φύλου πρέπει να απευθύνονται και να επηρεάζουν όλο το ακαδημαϊκό προσωπικό (καθηγητές, ερευνητές, φοιτητές, διοικητικό προσωπικό) και πρέπει να απαριθμούν διάφορα μέτρα τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, τα μέτρα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων μέσω της υποστήριξης

των υποψηφιοτήτων γυναικών, την ευαισθητοποίηση για την ισότητα των φύλων μέσω της συμμετοχής των φοιτητικών οργανώσεων στις στρατηγικές των κύριων δράσεων που αποσκοπούν στην ευαισθητοποίηση των φύλων, την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως για τους νέους με παιδιά, και τη συμβολή στην προοπτική της ισότητας των φύλων στην έρευνα και τη διδασκαλία.<sup>1</sup>

» *Επιλέξαμε αυτή την πρακτική επειδή αρκετοί από τους εμπειρογνώμονες που ερωτήθηκαν ανέφεραν το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) ως ένα χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας τους, και πιο συγκεκριμένα το Πανεπιστήμιο.*

## 1.2 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ένα πρόγραμμα εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να προβάλλεται ως ένα σύνολο πολιτικών και πρακτικών που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθούν τους εργαζόμενους να εξισορροπούν τις εργασιακές και προσωπικές τους υποχρεώσεις, προκειμένου να προάγεται η συνολική ικανοποίηση και να μειώνεται το άγχος.

Τα προγράμματα αυτά είναι σημαντικό να εξασφαλίζουν: ευέλικτο ωράριο εργασίας - για παράδειγμα: δυνατότητες εξ αποστάσεως εργασίας ή τηλεργασίας ή ευέλικτο ωράριο- άδεια μετ' αποδοχών και γονική άδεια- δυνατότητα αμειβόμενων επιπλέον ωρών εργασίας κ.λπ.

» *Η παροχή ρυθμίσεων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής προάγει τη θεσμική κουλτούρα και την κουλτούρα του οργανισμού: μια κουλτούρα που εκτιμά αυτή την αναλογία μπορεί να δημιουργήσει ένα πιο θετικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο μπορεί να προσφέρει οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τον οργανισμό στο σύνολό του.*

## 1.3 ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Συμφωνώντας με τον πιθανό θετικό αντίκτυπο της ανάπτυξης ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων, πρέπει να γίνουν ορισμένες παρατηρήσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητά του:

- Η κατάλληλη διάδοση των μέτρων του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων αποτελεί απαίτηση. Τα ενδιαφερόμενα μέρη, και ιδίως οι εργαζόμενοι, πρέπει να γνωρίζουν τις δεσμεύσεις που αναλαμβάνει η εταιρεία, ώστε να μπορούν να συμβάλουν σε αυτές.

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

Το εργατικό δυναμικό της εταιρείας αποτελεί σιωπηρά μέρος του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων, η πρόκληση είναι να τους καταστήσουμε συμμετοχούς σε αυτό. Για το σκοπό αυτό, το σχέδιο θα πρέπει επίσης να προβλέπει προσπάθειες για τη διάχυση του περιεχομένου του μεταξύ των εργαζομένων.

- Η ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο του Σχεδίου είναι εξίσου σημαντική με το να κατανοήσουν την αναγκαιότητά του. Δεν μπορεί να αναμένεται η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε οποιαδήποτε δράση, αν δεν πιστεύει πραγματικά στην αναγκαιότητά της.
  - Ως εκ τούτου, ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων πρέπει να περιλαμβάνει δράσεις διαμόρφωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων όλων των επιπέδων, ώστε να τους κάνει να αντιμετωπίσουν την πραγματικότητα της ανισότητας που υπάρχει στην εταιρεία τους, στον τομέα τους ή ακόμη και στην κοινωνία στο σύνολό της.
  - Προκειμένου να αποφευχθεί η πιθανή αποσύνδεση μεταξύ της πολιτικής ισότητας της εταιρείας και της πραγματικότητας που αντιμετωπίζει η εταιρεία, απαιτείται η παρακολούθηση των μέτρων. Η ακριβής παρακολούθηση των προτεινόμενων δράσεων, μέτρων και δεσμεύσεων είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι πράγματι επιτυγχάνουν τον επιθυμητό στόχο.
- » *Η εμπειρία έχει αποδείξει ότι τα σχέδια αυτά συμβάλλουν στον καθορισμό των γραμμών για την εξάλειψη κάθε είδους διακρίσεων λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο.*
- » *Δεν είναι τυχαίο ότι η χρήση αυτού του μέσου ισότητας έχει διαδοθεί ευρέως τα τελευταία χρόνια, γεγονός που καθιστά προφανή την ανάγκη ενημέρωσης σχετικά με αυτό.*

## 1.4 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

Τα μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, ευελιξία στην εργασία και το ωράριο, άδειες μητρότητας και πατρότητας ή μείωση των εργάσιμων ημερών. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στη μείωση της ανισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η πραγματικότητα που διαπιστώνουν οι περισσότερες εταιρείες είναι ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που κάνουν κυρίως χρήση αυτών των μέτρων-πράγμα που θα μπορούσε να κάνει κάποιον να σκεφτεί ότι αυτά τα μέτρα στην πραγματικότητα δημιουργούν νέες ανισότητες. Με άλλα λόγια, ακόμη και αν το τελικό κίνητρο για τα μέτρα αυτά είναι καλό, πρέπει να εξεταστούν ορισμένα ζητήματα.

Στην πραγματικότητα, ορισμένες δημόσιες πολιτικές αναγνωρίζουν ήδη αυτά τα ζητήματα. Για παράδειγμα, τα ίσα δικαιώματα για τις άδειες πατρότητας και μητρότητας θεωρούνται προώθηση της ισότητας. Ακολουθώντας αυτές τις ιδέες, η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί ήδη ένα καθιερωμένο μέτρο σε πολλές εταιρείες. Τώρα η πρόκληση είναι να την ενισχύσουμε



και μεταξύ των ανδρών, ώστε να μην την επικαλούνται μόνο οι γυναίκες, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο περισσότερο στην ισότητα.

» *Για να επιτευχθεί ο στόχος της ισότητας, θα πρέπει να προωθηθούν μέτρα εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και στους άνδρες- και όχι μόνο στις γυναίκες, όπως συμβαίνει σήμερα στις περισσότερες περιπτώσεις.*

## 1.5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΣΛΟΒΑΚΙΑ

Η ίδρυση ξεχωριστού τμήματος ισότητας των φύλων και ισότητας ευκαιριών στο Υπουργείο Κοινωνικών και Οικογενειακών Υποθέσεων παρέχει χώρο για τη διατομεακή οργάνωση της πολιτικής καθώς και για τη στρατηγική συστηματική προσέγγιση της ισότητας των φύλων.

Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων και Ίσων Ευκαιριών του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας της Σλοβακικής Δημοκρατίας είναι αφιερωμένο στην ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών.

Το τμήμα λειτουργεί ως αρμόδιος φορέας για την ισότητα των φύλων στη Σλοβακία και ως συντονιστής για την εφαρμογή των οριζόντιων αρχών κατά των διακρίσεων και της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στα έργα που συγχρηματοδοτούνται από τα ευρωπαϊκά διαρθρωτικά και επενδυτικά ταμεία.

Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων και Ίσων Ευκαιριών είναι επίσης υπεύθυνο για το συντονισμό της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων, η οποία είναι μόνιμη επιτροπή του Κυβερνητικού Συμβουλίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Μειονοτήτων και Ισότητας των Φύλων. Συνεργάζεται επίσης με γυναικείες ΜΚΟ στη Σλοβακία, η βάση δεδομένων των οποίων παρατίθεται εδώ <sup>2</sup>.

## 1.6 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η υιοθέτηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Comenius αποτελεί τη μοναδική παρουσίαση της πανεπιστημιακής πολιτικής, η οποία αντιμετωπίζει την ανάγκη παροχής ίσων ευκαιριών, την παρακολούθηση των δεδομένων και την πρόληψη, καθώς και τον μηχανισμό κυρώσεων. Μέρος των προσπαθειών του Πανεπιστημίου Comenius για τη δημιουργία καλύτερων συνθηκών εργασίας και σπουδών, καθώς και για τη βελτίωση της ποιότητας της έρευνας και της εκπαίδευσης, είναι η εκπόνηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου. Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του Ηνωμένου Βασιλείου είναι ένα σύνολο μέτρων που αποσκοπούν στην έναρξη διαρθρωτικών αλλαγών που θα έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός ανοικτού, υποστηρικτικού, χωρίς αποκλεισμούς και χωρίς διακρίσεις περιβάλλοντος για όλους τους άνδρες και τις γυναίκες υπαλλήλους, καθώς και για

<sup>2</sup> [www.gender.gov.sk/](http://www.gender.gov.sk/)



τους άνδρες και τις γυναίκες φοιτητές των επιμέρους σχολών του Πανεπιστημίου Comenius. Η εκπόνηση του βρετανικού σχεδίου ισότητας των φύλων συνδέεται στενά με την υλοποίηση του διεθνούς έργου EQUAL4EUROPE ([www.equal4europa.eu](http://www.equal4europa.eu)) και ανταποκρίνεται επίσης στην τρέχουσα απαίτηση της ΕΕ, η οποία έχει θέσει ως προϋπόθεση, για τη συμμετοχή των δημόσιων ερευνητικών ιδρυμάτων στο πρόγραμμα Horizon Europe, την ύπαρξη θεσμικών σχεδίων ισότητας των φύλων. Ωστόσο, το σχέδιο αποτελεί πάνω απ' όλα μια απάντηση στις επίμονες εκδηλώσεις της ανισότητας των φύλων που δεν ξεφεύγουν από το ακαδημαϊκό περιβάλλον του πανεπιστημίου μας και οδηγούν σε απώλεια ταλέντων καθώς και σε χαμηλότερη ποιότητα της έρευνας και της εκπαίδευσης που διεξάγεται <sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> [uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/](http://uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/)

## 2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ:

Η κοινωνική ισότητα αναφέρεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για όλα τα άτομα σε μια κοινωνία, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο, την κοινωνική κατάσταση ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά τους.

Σημαίνει ότι όλοι πρέπει να έχουν πρόσβαση στους ίδιους πόρους, ευκαιρίες και δικαιώματα και να αντιμετωπίζονται με την ίδια αξιοπρέπεια και σεβασμό.

Η κοινωνική ισότητα περιλαμβάνει διάφορες διαστάσεις της ανισότητας, συμπεριλαμβανομένων οικονομικών, πολιτικών και πολιτιστικών παραγόντων, και επιδιώκει να αντιμετωπίσει τις ανισότητες στο εισόδημα, τον πλούτο, την εκπαίδευση, την υγειονομική περίθαλψη και σε άλλους τομείς της ζωής.

### 2.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Προσφέροντας προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν μια πιο υποστηρικτική και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακή κουλτούρα που προάγει την ευημερία των εργαζομένων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης των εργαζομένων, βελτιωμένη παραγωγικότητα και καλύτερη διατήρηση ταλαντούχων εργαζομένων.

#### **Παραδείγματα προγραμμάτων υποστήριξης εργαζομένων:**

- Εσωτερικές συμβουλευτικές υπηρεσίες: Παροχή πρόσβασης σε συμβουλευτικές ή ψυχολογικές υπηρεσίες, είτε μέσω ενός προγράμματος υποστήριξης εργαζομένων είτε μέσω εξωτερικού παρόχου, μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν διάφορα προσωπικά ζητήματα, όπως άγχος, κατάθλιψη, προβλήματα σχέσεων ή κατάχρηση ουσιών. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες μπορούν να προσφέρονται αυτοπροσώπως, τηλεφωνικά ή μέσω διαδικτυακών πλατφορμών και να είναι διαθέσιμες σε εμπιστευτική βάση.
- Γονική άδεια: Η προσφορά γονικής άδειας τόσο για τις μητέρες όσο και για τους πατέρες μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Η γονική άδεια μπορεί να είναι αμειβόμενη ή μη αμειβόμενη και μπορεί να ποικίλλει σε διάρκεια ανάλογα με τις πολιτικές του οργανισμού και τους νόμους της χώρας. Ορισμένοι οργανισμοί μπορεί επίσης να προσφέρουν πρόσθετες παροχές, όπως υποστήριξη θηλασμού ή βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών.
- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας: Η παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπως η

τηλεργασία, το ευέλικτο ωράριο ή η κατανομή της εργασίας, μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις εργασιακές και προσωπικές τους υποχρεώσεις. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εργαζόμενους που έχουν ευθύνες φροντίδας παιδιών ή ηλικιωμένων συγγενών ή που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας.

- Ομάδες πόρων εργαζομένων: Η δημιουργία ομάδων πόρων εργαζομένων που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα θέματα, όπως η γονική μέριμνα, η φροντίδα των ηλικιωμένων ή η ψυχική υγεία, μπορεί να παρέχει στους εργαζόμενους μια υποστηρικτική κοινότητα συναδέλφων που μπορούν να προσφέρουν συμβουλές, να μοιράζονται εμπειρίες και να παρέχουν πόρους.
- » *Παροχή πρόσβασης σε πόρους όπως συμβουλευτικές υπηρεσίες, γονική άδεια και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για την υποστήριξη των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν οικογενειακά ή προσωπικά ζητήματα.*
- » *Τα προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων αποτελούν κρίσιμο μέρος της προσπάθειας κάθε εργασιακού χώρου να στηρίξει τους εργαζομένους του και να προωθήσει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον.*
- » *Τα προγράμματα αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν ποικίλους πόρους και υπηρεσίες για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να διαχειριστούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να αντιμετωπίσουν προσωπικά ζητήματα και να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις.*
- » *Ένας βασικός τομέας στον οποίο αυτά τα προγράμματα μπορούν να κάνουν τη διαφορά είναι η υποστήριξη των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν οικογενειακά ή προσωπικά ζητήματα.*

## 2.2 Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΜΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ

Στο πλαίσιο του προγράμματος Green Scheme of Slovenian Tourism, τα πρότυπα βιώσιμου τουρισμού χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της συμμόρφωσης και την απονομή του πιστοποιητικού Slovenia Green. Αναγνωρίζονται διάφορα πρότυπα αειφορίας για προορισμούς και επιχειρήσεις, μεταξύ των οποίων τα Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife και HI Q&S. Όλα αυτά αναγνωρίζονται από το Παγκόσμιο Συμβούλιο Αειφόρου Τουρισμού (GSTC), το οποίο είναι ο φορέας που καθορίζει τον τρόπο λειτουργίας των αειφόρων προορισμών και επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τα κριτήρια της GSTC για τους προορισμούς, "Ένας προορισμός θα πρέπει να

ενθαρρύνει και να υποστηρίζει τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και κατάρτισης στον τουρισμό. Οι τουριστικές επιχειρήσεις του προορισμού θα πρέπει να δεσμεύονται να παρέχουν ίσες ευκαιρίες για τοπική απασχόληση, κατάρτιση και ανέλιξη, ένα ασφαλές και σίγουρο εργασιακό περιβάλλον και έναν μισθό διαβίωσης για όλους”. (B2 Αξιοπρεπής εργασία και ευκαιρίες σταδιοδρομίας).

Σύμφωνα με τα βιομηχανικά κριτήρια της GSCT, “θα πρέπει να δίνονται στους ντόπιους κατοίκους ίσες ευκαιρίες για απασχόληση και ανέλιξη, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών θέσεων”. (B2 Τοπική απασχόληση), και “Ο οργανισμός θα πρέπει να προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης, μεταξύ άλλων σε διευθυντικές θέσεις, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, αναπηρίας ή με άλλους τρόπους” (B6 Ίσες ευκαιρίες).

Καθώς το πράσινο πρόγραμμα του σλοβενικού τουρισμού βραβεύει προορισμούς και επιχειρήσεις που δεσμεύονται να τηρήσουν τα παραπάνω κριτήρια και να εφαρμόσουν τα απαραίτητα μέτρα, μπορεί κανείς να ανακηρύξει αυτό το εθνικό πρόγραμμα ως βέλτιστη πρακτική στον τομέα της προώθησης της ισότητας και της μη διάκρισης στον τουρισμό <sup>4</sup>.

» *Οι τουριστικοί προορισμοί και οι τουριστικές επιχειρήσεις ενθαρρύνονται να υποβληθούν σε πιστοποίηση από 3ο μέρος με αναγνωρισμένα διεθνή πρότυπα τουρισμού. Μέσω αυτής της διαδικασίας ενθαρρύνονται η συμπεριφορά χωρίς διακρίσεις και οι ίσες ευκαιρίες.*

<sup>4</sup> <https://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism>  
<https://www.greendestinations.org/>  
<https://www.greenkey.global/>  
<https://www.greenglobe.com/>  
<https://travelifestaybetter.com/>  
<https://hihostels.com/sustainable-hostelling/>  
<https://www.gstcouncil.org/>

## 3. ΙΣΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ:

Ισότητα για τα άτομα με αναπηρία σημαίνει ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες, δικαιώματα και πρόσβαση σε πόρους με τα άτομα χωρίς αναπηρία.

Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση, την υγειονομική περίθαλψη, τις μεταφορές, τις δημόσιες υπηρεσίες και άλλους τομείς της ζωής. Σημαίνει επίσης ότι θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις, τις προκαταλήψεις και τον στιγματισμό.

### 3.1 ΕΞΙΣΩΣΗ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Στόχος του νόμου για την εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία είναι η δημιουργία ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής. Συνεπώς, όλες οι εγκαταστάσεις που δεν έχουν ακόμη προσαρμοστεί για τα άτομα με αναπηρία πρέπει να αναδιαρθρωθούν, ώστε να εξασφαλισθεί η πρόσβαση και να αρθούν τα εμπόδια για τα άτομα με σωματική αναπηρία.

Μια ευρέως διαδεδομένη πρόκληση στον τουρισμό είναι η προσαρμογή των τουριστικών αξιοθέατων με καθεστώς προστασίας μνημείων ή πολιτιστικής κληρονομιάς. Κατά την προσαρμογή τέτοιων κτιρίων, ισχύουν ορισμένοι κανονισμοί του Ινστιτούτου Προστασίας Πολιτιστικής Κληρονομιάς σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ανακαινιστούν. Είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη οι κατευθυντήριες γραμμές διατήρησης, μια ορισμένη τυπολογία, οι μέθοδοι κατασκευής, το σχήμα και τα αρχιτεκτονικά στοιχεία, τα οποία μπορεί να έρχονται σε σύγκρουση ή ακόμη και να εμποδίζουν την προσβασιμότητα.

Μεταξύ άλλων, διαπιστώνουμε ότι ορισμένα παλαιότερα κτίρια δεν έχουν αρκετή φέρουσα ικανότητα για να επιτρέψουν ένα συγκεκριμένο είδος ανακαίνισης (π.χ. εγκατάσταση ανελκυστήρα) ή ότι οι διαχειριστές των τουριστικών εγκαταστάσεων και χώρων δεν γνωρίζουν καν τη νέα νομοθεσία που τίθεται πλήρως σε ισχύ το 2025. Ως καλή πρακτική για την παροχή πληροφοριών στους τουρίστες με αναπηρία σχετικά με την προσβασιμότητα των αξιοθέατων και των υπηρεσιών, βρίσκουμε την εφαρμογή Ljubljana by Wheelchair. Μια ευρέως διαδεδομένη πρόκληση στον τουρισμό είναι η προσαρμογή των τουριστικών αξιοθέατων με καθεστώς προστασίας μνημείων ή πολιτιστικής κληρονομιάς. Κατά την προσαρμογή τέτοιων κτιρίων, ισχύουν ορισμένοι κανονισμοί του Ινστιτούτου Προστασίας Πολιτιστικής Κληρονομιάς σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ανακαινιστούν. Είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη οι κατευθυντήριες γραμμές διατήρησης, μια ορισμένη

τυπολογία, οι μέθοδοι κατασκευής, το σχήμα και τα αρχιτεκτονικά στοιχεία, τα οποία μπορεί να έρχονται σε σύγκρουση ή ακόμη και να εμποδίζουν την προσβασιμότητα <sup>5</sup>.

» *Στόχος του νόμου αυτού είναι η δημιουργία ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής, καθορίζοντας έτσι και την προσβασιμότητα των υπηρεσιών, των αγαθών και των εγκαταστάσεων για δημόσια χρήση. Οι εγκαταστάσεις αυτές, οι οποίες δεν έχουν ακόμη προσαρμοστεί για τα άτομα με αναπηρία, πρέπει επομένως να αναδιαρθρωθούν, να εξασφαλισθεί η πρόσβαση και να αρθούν τα εμπόδια για τα άτομα με αναπηρία.*

## 3.2 ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ & ΙΣΟΤΗΤΑ

Η ίδρυση του ξεχωριστού και ανεξάρτητου γραφείου του Επιτρόπου για τα άτομα με αναπηρία αποτελεί τη μοναδική εφαρμογή της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Η ατζέντα του Επιτρόπου συμβάλλει με σημαντικό τρόπο στην εφαρμογή μέτρων και πολιτικών που σχετίζονται με την ισότητα όλων, σε διάφορους τομείς. Η αρμοδιότητά της να εξετάζει τα παράπονα αποτελεί το σχετικό εργαλείο παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Το γραφείο του Επιτρόπου για τα άτομα με αναπηρία καλύπτει 6 κύρια θέματα: υπηρεσίες απασχόλησης και αποζημιώσεις, αστική και οικογενειακή ατζέντα, υγεία και κοινωνική ασφάλιση, κοινωνικές υπηρεσίες και εκπαίδευση, φροντίδα ανηλίκων, προσβασιμότητα χωρίς εμπόδια.

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου για την εκπαίδευση διατηρεί την επιλεξιμότητα των λεγόμενων μέτρων σχολικής υποστήριξης για μαθητές με αναπηρίες. Το Γραφείο της Επιτρόπου, μαζί με άλλες ΜΚΟ (Πλατφόρμα Οικογενειών Παιδιών με Αναπηρία, Κέντρο Ένταξης - Κέντρο για την Ενταξιακή Εκπαίδευση και ορισμένους βουλευτές), αυτό σημαίνει ότι οι ομάδες σχολικής υποστήριξης για τη βοήθεια των παιδιών με αναπηρία στα σχολεία θα είναι, και τα σχολεία όχι μόνο ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΔΥΝΑΤΑ να τις δημιουργήσουν, αλλά ΘΑ ΤΙΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ.

Ωστόσο, η χρηματοδότηση από το Υπουργείο δεν θα εξασφαλιστεί μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2026. Ωστόσο, ήδη από τον Σεπτέμβριο του 2023, τα σχολεία μπορούν να υποβάλουν αίτηση για υποστηρικτικές ρυθμίσεις και να δημιουργήσουν ομάδες αποτελούμενες από βοηθούς διδασκαλίας, εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, σχολικούς ψυχολόγους, λογοθεραπευτές, σχολικούς ιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς και άλλους. Ο προσωπικός βοηθός ενός παιδιού θα μπορεί επίσης να εισέρχεται στο σχολείο (αυτό το τελευταίο ισχύει για τα δημοτικά σχολεία). Πρόκειται για ένα σημαντικό βήμα προς την υλοποίηση της ένταξης και του δικαιώματος στην εκπαίδευση των παιδιών με αναπηρία σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία <sup>6</sup>.

5 <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>

<https://www.ljubljjanabywheelchair.com/>

6 <https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk>

## 4. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ:

Η οικονομική ισότητα αναφέρεται στην αρχή της ίσης πρόσβασης σε οικονομικούς πόρους, ευκαιρίες και ανταμοιβές για όλα τα άτομα μιας κοινωνίας. Σημαίνει ότι όλοι θα πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στην οικονομία, ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό τους υπόβαθρο ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά.

### 4.1 ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ

Οι ορθές πρακτικές όσον αφορά την ίση αμοιβή στα θεσμικά όργανα πρέπει να εφαρμόζονται, διότι προάγουν τη δικαιοσύνη και την ισότητα στον εργασιακό χώρο. Όταν οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια για την εργασία τους ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό τους, δημιουργείται ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον που μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα. Επιπλέον, η ύπαρξη καλών πρακτικών όσον αφορά την ίση αμοιβή μπορεί να βοηθήσει τους οργανισμούς να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλαντούχους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν σε μια εταιρεία που τους εκτιμά και τους σέβεται και που τους πληρώνει δίκαια για την εργασία τους.

Επίσης, η εφαρμογή πρακτικών ίσης αμοιβής μπορεί επίσης να βοηθήσει τους οργανισμούς να αποφύγουν νομικές διαφορές και αρνητική δημοσιότητα. Οι διακρίσεις στις αμοιβές μπορούν να οδηγήσουν σε αγωγές και να βλάψουν τη φήμη ενός οργανισμού, γεγονός που μπορεί να βλάψει την ικανότητά του να προσελκύει και να διατηρεί πελάτες και εργαζομένους. Οι καλές πρακτικές όσον αφορά την ίση αμοιβή είναι απαραίτητες για την προώθηση της δικαιοσύνης, της ισότητας και ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο μπορεί να ωφελήσει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους οργανισμούς.

- » Είναι σημαντικό για τους οργανισμούς να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα για να διασφαλίσουν ότι συμμορφώνονται με τους νόμους και τους κανονισμούς για την ίση αμοιβή και να επανεξετάζουν τακτικά τις πρακτικές αμοιβών τους για να εντοπίζουν και να αντιμετωπίζουν τυχόν πιθανά ζητήματα.
- » Οι εργοδότες μπορούν επίσης να θεσπίσουν εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες που προωθούν τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη στις αποφάσεις αμοιβών, όπως η διενέργεια τακτικών ελέγχων αμοιβών, ο καθορισμός σαφών κριτηρίων για τις αποφάσεις αμοιβών και προαγωγών και η παροχή κατάρτισης σε διευθυντικά στελέχη και εργαζομένους σχετικά με τις πρακτικές ίσης αμοιβής.



## 5. ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Η ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας προϋποθέτει ότι δεν υπάρχουν συστημικά εμπόδια που εμποδίζουν τα άτομα να αποκτήσουν πρόσβαση στην απασχόληση ή να εξελιχθούν επαγγελματικά.

Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι προσβάσιμα σε όλους και ότι οι εργοδότες παρέχουν ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης και δίκαιη μεταχείριση όσον αφορά τις αμοιβές, τις προαγωγές και τις παροχές.

Σημαίνει επίσης ότι οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν εύλογες προσαρμογές σε άτομα με αναπηρία, ώστε να μπορούν να εκτελούν την εργασία τους.

### 5.1 ΦΟΡΕΑΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Παρόλο που πολλά Πανεπιστήμια διαθέτουν ήδη διάφορα ρυθμιστικά πλαίσια και πολιτικές που εγγυώνται επίσημα την ισότιμη πρόσβαση στην ακαδημαϊκή σταδιοδρομία, την ισότητα των φύλων και την πλήρη ελευθερία της έκφρασης, καθώς και πολλά άλλα δικαιώματα - αυτό αποτελεί σαφή πρόοδο από οργανωτική και νομολογιακή άποψη -, χρειάζονται περαιτέρω διαδεδομένες μορφές ελέγχου και λειτουργικές πρακτικές για την πλήρη συμμόρφωσή τους.

Ένας φορέας παρακολούθησης της ισότητας αποσκοπεί ακριβώς σε αυτό: στον έλεγχο των ανισοτήτων, στην προώθηση μέτρων ισότητας, στην παροχή βοήθειας, στην υποβολή τυχόν περιστατικών ανισότητας σε διαδικασίες αξιολόγησης και στην πρόβλεψη μηχανισμών επιβολής κυρώσεων σε όσους παραβιάζουν τις βασικές αρχές. Αυτό θα μπορούσε επίσης να επιτευχθεί από μια εξωτερική επιτροπή, σε συμμόρφωση με το όργανο παρακολούθησης της ισότητας, με αντικείμενο τον έλεγχο της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.

Ένας Φορέας Παρακολούθησης της Ισότητας μπορεί να συμβάλει στη διασφάλιση ότι όλα τα μέλη ενός Ιδρύματος Ανώτατης Εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών, του διδακτικού προσωπικού και του προσωπικού, έχουν ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες, ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την αναπηρία τους. Με την παρακολούθηση και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων, ένας τέτοιος φορέας μπορεί να συμβάλει στην προώθηση μιας πιο ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς κοινότητας. Μπορεί επίσης να παρέχει υποστήριξη και πόρους στα μέλη της κοινότητας που μπορεί να αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή περιθωριοποίηση και την ενθάρρυνση της διαφορετικότητας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο πλούσιο και ποικίλο μαθησιακό περιβάλλον, καθώς και σε αυξημένη καινοτομία και δημιουργικότητα.

» *Επιλέξαμε αυτή την πρακτική επειδή αρκετοί από τους εμπειρογνώμονες που*





*ερωτήθηκαν ανέφεραν ως χρήσιμο εργαλείο την εφαρμογή ενός εσωτερικού ή εξωτερικού οργάνου παρακολούθησης της ισότητας, το οποίο στοχεύει στην αντιμετώπιση όλων των διαπιστωμένων ανισοτήτων που υπάρχουν στον οργανισμό και ταυτόχρονα στην προώθηση λύσεων και βέλτιστων πρακτικών ισότητας.*

## 5.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Σύμφωνα με πολλούς από τους συμμετέχοντες του ερωτηματολογίου, ένα κανονιστικό πλαίσιο από μόνο του δεν αρκεί για την προώθηση πρακτικών ισότητας και την εξάλειψη της ανισότητας. Πολλοί από αυτούς υπέδειξαν ως πιθανά και αποδοτικά εργαλεία, μια καινοτόμο λύση που μπορεί να οριστεί ως προσέγγιση του θέματος “από κάτω προς τα πάνω”: πρωτοβουλίες συλλόγων για την υποστήριξη ουσιαστικών διαδικασιών ισότητας στον εργασιακό χώρο, εκπαίδευση μεταξύ ομότιμων για να κατανοήσουν οι άνθρωποι ότι οι διαφορές αποτελούν πολύτιμο πλεονέκτημα, στιγμές και συζητήσεις για την ευαισθητοποίηση, την ανταλλαγή απόψεων και ιδεών και τη δημιουργία μηχανισμού συνδιαμόρφωσης μεταξύ διαφορετικών ανθρώπων.

Αυτό σημαίνει επίσης ότι τα αρμόδια όργανα λήψης αποφάσεων πρέπει να συμμορφώνονται με την ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών τους σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες με τον κατάλληλο τρόπο, προωθώντας επίσης τους ήδη υπάρχοντες κανονισμούς για θέματα ισότητας.

Οι πρωτοβουλίες αυτές πρέπει να έχουν ως στόχο την ενεργοποίηση μιας συμμετοχικής και ισότιμης διαδικασίας που θα επιβλέπεται επακριβώς από ένα πιθανό εποπτικό όργανο.

*» Η πρακτική αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς και ευάλωτη, επειδή δεν έχει κανένα όργανο ή κανονιστικό πλαίσιο, αλλά μόνο την έννοια της ισότητας. Θα μπορούσε να οριστεί ως “άτυπη βέλτιστη πρακτική”.*

## 5.3 ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΗΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για να επιτευχθεί αυτή η διαφάνεια, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο δημιουργίας ενός καταλόγου ή μιας αντικειμενικής ταξινόμησης που θα καθορίζει τις ικανότητες και τις θέσεις εργασίας. Θα αποτελείται από σαφώς καθορισμένες περιγραφές θέσεων εργασίας, διασφαλίζοντας την ανεξαρτησία τους από τη μείωση των ωρών εργασίας ή οποιοδήποτε άλλο μέτρο για την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής. Μια τέτοια ταξινόμηση θα απέτρεπε την συμπερίληψη παραγόντων διακρίσεων, όπως το φύλο ή η καταγωγή, στις διαδικασίες πρόσληψης ή προαγωγής.

Επιπλέον, η ταξινόμηση θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει τη διαδικασία επιλογής των εν λόγω προσλήψεων ή προαγωγών.

- » *Οι τωρινές και οι μελλοντικές γενιές πρέπει να ενημερωθούν για τη σημασία της διαφάνειας των διαδικασιών και για τον τρόπο επίτευξής τους.*

## 5.4 ΙΣΟΤΙΜΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ

Κατάλογος κριτηρίων για το πώς προάγεται κάποιος, ώστε να είναι σαφές σε όλους και κανείς να μην αμφισβητεί την προαγωγή ενός συναδέλφου. Έτσι, θα αποφεύγεται η διάκριση κάποιων ανθρώπων με βάση τα χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο, προκειμένου να μην προαχθούν. Με αυτή την καλή πρακτική, όλοι οι εργαζόμενοι θα έχουν την ευκαιρία να πάρουν προαγωγή στην εταιρεία τους, ακολουθώντας μια σαφή διαδικασία.

- » *Η πρακτική αυτή δείχνει μια εναλλακτική προσέγγιση της ισότητας στον εργασιακό χώρο και, επομένως, σχετίζεται με το παρόν σχέδιο.*

## 5.5 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ & ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Προσωπική αυτο-δήλωση σε ετήσια βάση, όπου κάθε εργαζόμενος συμπληρώνει σχετικό έντυπο. Για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει να διασφαλιστεί η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα και να συγκροτηθεί μια εξωτερική επιτροπή (που δεν σχετίζεται με κανέναν τρόπο με τους εργοδότες) για την αξιολόγηση και το χειρισμό τέτοιων θεμάτων.

Επιτροπή δεοντολογίας που θα φροντίζει για την ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον (ειδικά όταν πρόκειται για μεγάλες εταιρείες), κατά προτίμηση με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες για τον εντοπισμό και την πρόληψη αυτού του είδους της συμπεριφοράς.

- » *Μερικές φορές, υπάρχουν ενέργειες που δείχνουν ανισότητα μεταξύ των εργαζομένων σε μια εταιρεία. Αυτή η πρακτική δείχνει έναν δίκαιο και εύκολο τρόπο να επικοινωνούνται αυτές οι προβληματικές καταστάσεις σε μια εταιρεία, και τελικά να αντιμετωπίζονται.*

## 5.6 ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΗΠΙΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ/ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Ανάπτυξη της συνείδησης της κουλτούρας, των ήπιων δεξιοτήτων/ικανοτήτων των

εργαζομένων και της ομάδας γενικότερα, εισάγοντας την ως σημαντική πτυχή της οργανωτικής κουλτούρας- στην περίπτωση αυτή, διασφαλίζεται η συνύπαρξη των ανθρώπων που προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα, εθνικά πλαίσια κ.λπ., ο αμοιβαίος σεβασμός καθώς και η αποτελεσματική συνεργασία.

» *Πρόκειται για μια ασυνήθιστη προσέγγιση της καλλιέργειας της ισότητας γενικά, και κυρίως σε μια εταιρεία/χώρο εργασίας.*

## 6. ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ:

Η διαπολιτισμική ισότητα αναφέρεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και του σεβασμού όλων των πολιτισμών και στην αναγνώριση της ποικιλομορφίας των πολιτισμικών εκφράσεων και πρακτικών.

Η διαπολιτισμική ισότητα αναγνωρίζει τη σημασία της κατανόησης και της εκτίμησης των διαφορετικών πολιτισμικών απόψεων και της προώθησης του διαπολιτισμικού διαλόγου και των ανταλλαγών.

### 6.1 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ «ΓΕΥΣΕΙΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑΣ

Μεταξύ 2021 και 2023, ο πολιτιστικός και εκπαιδευτικός σύλλογος Pina από το Κόπερ της Σλοβενίας παρέδωσε ένα δωρεάν εκπαιδευτικό πρόγραμμα με τίτλο “Γεύσεις διαπολιτισμικότητας”. Η ομάδα-στόχος της κατάρτισης ήταν μέλη της ιταλικής μειονότητας στη Σλοβενία, άλλες (μη επίσημα αναγνωρισμένες) μειονότητες από τις πρώην δημοκρατίες της Γιουγκοσλαβίας (δηλαδή Κροάτες, Σέρβοι, Βόσνιοι, Μακεδόνες) και μετανάστες. Με τη βοήθεια του προγράμματος, τα μέλη διαφόρων εθνικών μειονοτικών κοινοτήτων και οι μετανάστες ενδυναμώθηκαν μέσω του πολιτιστικού και γαστρονομικού τουρισμού και της κουζίνας και συμμετείχαν ενεργά στη διαμόρφωση της πολιτιστικής, πολιτιστικής-γαστρονομικής-τουριστικής και γαστρονομικής προσφοράς των περιοχών. Επιπλέον, οι κοινότητες μπόρεσαν έτσι να εκφράσουν και να διατηρήσουν ενεργά την πολιτιστική τους ταυτότητα.

Οι συμμετέχοντες απέκτησαν γνώσεις, καθοδηγητική υποστήριξη και πρακτική εξάσκηση για να βελτιώσουν τις ικανότητές τους και να εργαστούν στον τομέα της γαστρονομίας-τουρισμού, της κουζίνας και του πολιτισμού. Με το έργο αυτό, η PINA ενίσχυσε την απασχολησιμότητα στις περιοχές Coastal Karst και Goriška, προώθησε την κοινωνική ένταξη των μελών άλλων εθνικών κοινοτήτων και των μεταναστών και τους παρέιχε ένα ενθαρρυντικό περιβάλλον για την ανάπτυξη των δικών τους ιδεών στον τομέα του τουρισμού<sup>7</sup>.

» Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους είναι απαραίτητη για την επιτυχή ανάπτυξη και λειτουργία των επιχειρήσεων σε όλες τις υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένου του τουρισμού. Είναι σημαντικό τα άτομα που εργάζονται ή θέλουν να εργαστούν στον τουρισμό, που αναπτύσσουν τα προϊόντα τους ή εφαρμόζουν επιχειρηματικά μοντέλα, να μπορούν να αποκτήσουν τις κατάλληλες ικανότητες- ιδίως όταν τα άτομα αυτά είναι μέλη μειονοτήτων, εθνοτικών ομάδων ή μετανάστες.

<sup>7</sup> <https://okusi-medkulturnosti.si/o-nas/#oprojektu>

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

---

Η ισότητα, ο σεβασμός της διαφορετικότητας και, πάνω απ' όλα, η διάδοση και η υιοθέτηση αυτών των αξιών στον εργασιακό χώρο και στην κοινωνία στο σύνολό της αποτελούν τους πρωταρχικούς στόχους του έργου DOEER. Οι στόχοι αυτοί αποτελούν απόλυτη προτεραιότητα για τα θεσμικά όργανα τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η διαδικασία της κοινωνικής αλλαγής μόλις αρχίζει και οι πολυάριθμες κρίσεις που πλήττουν τον πλανήτη υπογραμμίζουν τον επείγοντα χαρακτήρα αυτών των στόχων. Η πραγματική επίτευξη της ισότητας σε όλες τις διαστάσεις της είναι ένας στόχος που δεν μπορεί πλέον να καθυστερεί στις πολιτικές και τις μεταρρυθμίσεις σε κάθε επίπεδο.

Στο πλαίσιο αυτό, ο ρόλος των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών ιδρυμάτων είναι απολύτως κρίσιμος. Διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στον εμπλουτισμό της θεωρητικοποίησης και της εφαρμογής ορισμένων εννοιών, ενώ παράλληλα προωθούν τη διάδοση και την πρακτική εφαρμογή τους. Έτσι, καθίσταται απαραίτητη η δημιουργία συνεργειών σε υπερεθνικό επίπεδο, ικανών να συνθέσουν μια κοινή γνώση και συνείδηση από τη σύγκριση διαφορετικών εμπειριών, πολιτισμών και δεξιοτήτων. Η διεπιστημονικότητα είναι απαραίτητη για την κατανόηση όλων των διαφορετικών διαστάσεων και πτυχών πολύπλοκων εννοιών όπως η πολυμορφία, η ισότητα και η ένταξη.

Με γνώμονα την πολυπλοκότητα των προκλήσεων και των στόχων, η ομάδα σύμπραξης του έργου DOEER διεξήγαγε την αρχική φάση του έργου, με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στο παρόν έγγραφο. Η συμβολή κάθε εταίρου παρείχε την ευκαιρία να εξεταστεί ένα φάσμα διαφορετικών εμπειριών και κοινωνικοοικονομικών πλαισίων, συμβάλλοντας στην παραγωγή ενός κειμένου που αποτελεί μόνο την αφετηρία μιας μακρότερης και πιο σύνθετης διαδικασίας. Η διαδικασία αυτή έχει ως στόχο να συμβάλει ενεργά στην κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού που είναι ενήμερο και ικανό να εφαρμόζει πιστοποιημένες και υψηλού επιπέδου γνώσεις στον τομέα των θεμελιωδών θεμάτων ισότητας, πολυμορφίας και συμμετοχικότητας στον χώρο εργασίας, σε όλους τους τομείς και στην καθημερινή ζωή.

Για το σκοπό αυτό, οι Βέλτιστες Πρακτικές, το Πλαίσιο και οι Κατευθυντήριες Γραμμές αποτελούν θεμελιώδη υποστηρικτικά εργαλεία για την πλήρη αξιοποίηση αυτού, που αποτελεί το κύριο αποτέλεσμα του έργου DOEER: το διαδικτυακό μάθημα OER DOEER για τις πρακτικές που βασίζονται στην ισότητα.

Το διαδικτυακό μάθημα, το οποίο διατίθεται ελεύθερα σε μια ειδική πλατφόρμα που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου, αποσκοπεί στην παροχή, εξέταση και πιστοποίηση της απόκτησης επαρκών ικανοτήτων σχετικά με την ισότητα στον κόσμο της εργασίας.

Προσφέρει μια πολυδιάστατη και διεπιστημονική προσέγγιση του θέματος, αποτελούμενη από οκτώ μαθήματα που εκπονήθηκαν από εταίρους από ακαδημαϊκά και εκπαιδευτικά ιδρύματα στο πλαίσιο της σύμπραξης του έργου.

Οι ενότητες, εμπλουτισμένες με πρόσθετο βιβλιογραφικό υλικό, φέρουν τους ακόλουθους τίτλους:

- Ισότητα, ανθρώπινα δικαιώματα και δημοκρατία στον ψηφιακό μετασχηματισμό
- Κατανόηση και προώθηση πρακτικών ισότητας
- Εντοπισμός και αντιμετώπιση των ανισοτήτων
- Πρακτικές που βασίζονται στην ισότητα
- Κοινωνικός αντίκτυπος των πρακτικών που βασίζονται στην ισότητα
- Οικονομικός αντίκτυπος των πρακτικών που βασίζονται στην ισότητα
- Πρακτικές βασισμένες στην ισότητα για επαγγελματίες επιχειρήσεων
- Η προστιθέμενη αξία της ισότητας στην τουριστική εκπαίδευση και τις επιχειρήσεις

Στο τέλος κάθε ενότητας, οι εκπαιδευόμενοι υποβάλλονται σε δοκιμασία αξιολόγησης της απόκτησης δεξιοτήτων. Με την επιτυχή ολοκλήρωση ολόκληρου του μαθήματος, εκδίδεται πιστοποιητικό που επιβεβαιώνει την ολοκλήρωση του μαθήματος και την απόκτηση των σχετικών δεξιοτήτων.

Το OER MOOC είναι το πιο αποτελεσματικό εργαλείο για την προσέγγιση ενός ευρύ κοινού, τόσο στις χώρες των εταίρων του έργου όσο και σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Πρωταρχικός στόχος του έργου είναι η δημιουργία και η διάδοση της γνώσης και της ευαισθητοποίησης σχετικά με το κρίσιμο ζήτημα της ένταξης και της πολυμορφίας. Η προώθηση της ευαισθητοποίησης στο χώρο εργασίας και στην κοινωνία των πολιτών γενικότερα είναι θεμελιώδης για τη δημιουργία μιας ανθεκτικής κοινωνίας απέναντι στις συνεχιζόμενες αλλαγές. Αυτή η ανθεκτικότητα είναι απαραίτητη για την επίτευξη οριστικής και πραγματικής ισότητας, καθιστώντας τις κοινωνίες μας πιο ευημερούσες και δίνοντάς μας τη δυνατότητα να υποστηρίξουμε πραγματικά τον στόχο που διατυπώνεται στο σύνθημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης: “Ενωμένοι στην πολυμορφία”.

**Prof.ssa Daniela La Foresta,**

Τμήμα Πολιτικών Επιστημών,

Πανεπιστήμιο της Νάπολης Federico II

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

---

## 1 ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

- 1.1 Σχέδιο για την Ισότητα Φύλου
- 1.2 Κανονισμοί για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- 1.3 Εφαρμογή του σχεδίου για την ισότητα των φύλων
- 1.4 Πανεπιστημιακό Σχέδιο για την ισότητα των φύλων
- 1.5 Στρατηγική για την ισότητα των φύλων στην Σλοβακία

## 2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

- 2.1 Προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων
- 2.2 Η πιστοποίηση ως εργαλείο προώθησης της ισότητας και της μη διάκρισης

## 3 ΙΣΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

- 3.1 Εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρίες
- 3.2 Αναπηρίες και ισότητα

## 4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

- 4.1 Διαφανείς μισθολογικές πολιτικές & αρμοδιότητες αναφορικά με τις πληρωμές

## 5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- 5.1 Φορέας παρακολούθησης της ισότητας
- 5.2 Διαφάνεια στις διαδικασίες προσλήψεων και αναβάθμισης θέσεων εργασίας
- 5.3 Ίσα κριτήρια προαγωγής
- 5.4 Ερωτηματολόγιο Ισότητας & Επιτροπή Δεοντολογίας
- 5.5 Ευαισθητοποίηση για τις ήπιες δεξιότητες/ ικανότητες
- 5.6 Μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για άνδρες και γυναίκες

## 6 ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

- 6.1 Γεύσεις Διαπολιτισμικότητας
- 6.2 Διαδικασία ευαισθητοποίησης και συμμετοχής



## 1.1 Σχέδιο για την ισότητα των φύλων

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων, όπως προτάθηκε από αρκετούς συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο, είναι ένα λεπτομερές εργαλείο και ένα σύνολο καινοτόμων λύσεων που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων σε συγκεκριμένο εργασιακό χώρο (εν προκειμένω, Πανεπιστήμιο). Προβλέπει δράσεις που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό μέσω μιας διαδικασίας διαρθρωτικών αλλαγών.

Τα ΣΙΦ είναι συνήθως ολιστικά και ολοκληρωμένα με τον τρόπο που απευθύνονται σε ολόκληρο τον οργανισμό, εμπλέκουν όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη και αντιμετωπίζουν διάφορα ζητήματα ισότητας των φύλων που υπάρχουν σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό. Ως εκ τούτου, τα ΣΙΦ δεν πρέπει να επικεντρώνονται μόνο στην προώθηση των ευκαιριών σταδιοδρομίας και στην ισότιμη πρόσβαση σε πόρους- αντίθετα, πρέπει να είναι χωρίς αποκλεισμούς και να απευθύνονται σε γυναίκες και άνδρες σε όλη τους την ποικιλομορφία.



Κατά συνέπεια, ένα ΣΙΦ είναι ένα συστηματικό και στρατηγικό μέσο που καθορίζει προτεραιότητες και συγκεκριμένους στόχους (με βάση μια ενδελεχή αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης), καθώς και τα συγκεκριμένα μέτρα που θα εφαρμοστούν για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων.

Σε ακαδημαϊκό επίπεδο, αυτό σημαίνει ότι τα ΣΙΦ πρέπει να απευθύνονται και να επηρεάζουν όλο το ακαδημαϊκό προσωπικό (καθηγητές, ερευνητές, φοιτητές, διοικητικό προσωπικό) και πρέπει να απαριθμούν διάφορα μέτρα τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, τα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων μέσω της υποστήριξης των υποψηφιοτήτων γυναικών, την ευαισθητοποίηση για την ισότητα των φύλων μέσω της συμμετοχής των φοιτητικών οργανώσεων στις στρατηγικές των κύριων δράσεων που αποσκοπούν στην ευαισθητοποίηση των φύλων, την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως για τους νέους με παιδιά, και τη συμβολή στην προοπτική της ισότητας των φύλων στην έρευνα και τη διδασκαλία.

[eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep)

[www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/](https://www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 1.2 Κανονισμοί για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Ένα πρόγραμμα εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να προβάλλεται ως ένα σύνολο πολιτικών και πρακτικών που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθούν τους εργαζόμενους να εξισορροπούν τις εργασιακές και προσωπικές τους υποχρεώσεις, προκειμένου να προάγεται η συνολική ικανοποίηση και να μειώνεται το άγχος.

Είναι σημαντικό με τα προγράμματα αυτά να εξασφαλίζεται: ένα ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας - για παράδειγμα: δυνατότητες απομακρυσμένης εργασίας ή τηλεργασίας ή ευέλικτου ωραρίου- άδεια μετ' αποδοχών και γονική άδεια- δυνατότητα πληρωμένων επιπλέον ωρών εργασίας κ.λπ.



## 1.3 Εφαρμογή του σχεδίου για την ισότητα των φύλων

Στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων, τα επιτυχή μέτρα ισότητας λαμβάνουν χώρα σε επιχειρήσεις όπου υπάρχει σχέδιο ισότητας των φύλων. Η εμπειρία έχει αποδείξει ότι τα σχέδια αυτά συμβάλλουν στον καθορισμό των γραμμών για την εξάλειψη κάθε είδους διακρίσεων λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο. Όχι άδικα η χρήση αυτού του μέσου ισότητας έχει διαδοθεί ευρέως τα τελευταία χρόνια, γεγονός που καθιστά προφανή την ανάγκη ενημέρωσης σχετικά με αυτό. Συμφωνώντας με τον πιθανό θετικό αντίκτυπο της ανάπτυξης ενός σχεδίου ισότητας των φύλων, πρέπει να γίνουν ορισμένες παρατηρήσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητά του:

- Η κατάλληλη διάδοση των μέτρων του σχεδίου ισότητας των φύλων αποτελεί απαίτηση. Τα ενδιαφερόμενα μέρη, και ιδίως οι εργαζόμενοι, πρέπει να γνωρίζουν τις δεσμεύσεις που αναλαμβάνει η εταιρεία, ώστε να μπορούν να συμβάλουν σε αυτές. Το εργατικό δυναμικό της εταιρείας αποτελεί σιωπηρά μέρος του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων, η πρόκληση είναι να γίνουν συμμετοχοί σε αυτό. Για το σκοπό αυτό, το σχέδιο θα πρέπει επίσης προβλέψει προσπάθειες για τη διάδοση του περιεχομένου του μεταξύ των εργαζομένων.




- Η ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο του Σχεδίου είναι εξίσου σημαντική με το να κατανοήσουν την αναγκαιότητά του. Δεν μπορεί να αναμένεται η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε οποιαδήποτε δράση, αν δεν πιστεύουν πραγματικά στην αναγκαιότητά της. Ως εκ τούτου, ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων πρέπει να περιλαμβάνει δράσεις διαμόρφωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων όλων των επιπέδων, ώστε να τους κάνει να αντιμετωπίσουν την πραγματικότητα της ανισότητας που υπάρχει στην εταιρεία τους, στον τομέα τους ή ακόμη και στην κοινωνία στο σύνολό της.
- Προκειμένου να αποφευχθεί η πιθανή αποσύνδεση μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής ισότητας της εταιρείας και της πραγματικότητας που συναντά η εταιρεία, απαιτείται η παρακολούθηση των μέτρων. Η ακριβής παρακολούθηση των προτεινόμενων δράσεων, μέτρων και δεσμεύσεων είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι πράγματι επιτυγχάνουν τον επιθυμητό στόχο.



## 1.4 Πανεπιστημιακό σχέδιο ισότητας των φύλων

Η υιοθέτηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Comenius αποτελεί τη μοναδική παρουσίαση της πανεπιστημιακής πολιτικής, η οποία αντιμετωπίζει την ανάγκη παροχής ίσων ευκαιριών, την παρακολούθηση των δεδομένων και την πρόληψη, καθώς και τον μηχανισμό κυρώσεων. Αποτελεί παράδειγμα της ισορροπημένης μεταξύ των φύλων πανεπιστημιακής πολιτικής, η οποία αναφέρεται τόσο στο παγκόσμιο νομικό πλαίσιο, όσο και στις διεθνείς και ευρωπαϊκές υποχρεώσεις. Αποτελεί μέρος της αξιολόγησης των πανεπιστημιακών προτύπων ποιότητας, και η διαδικασία προετοιμασίας, σύνταξης και έγκρισης ήταν συμμετοχική, διαφανής και βασισμένη στα δεδομένα (συλλογή δεδομένων για προηγούμενα έτη και ημιδομημένες συνεντεύξεις διαφόρων πανεπιστημιακών φορέων).

  
RODOVÁ ROVNOSTĚ NA UK  
 +

Μέρος των προσπαθειών του Πανεπιστημίου Comenius για τη δημιουργία καλύτερων συνθηκών εργασίας και σπουδών, καθώς και για τη βελτίωση της ποιότητας της έρευνας και της εκπαίδευσης, είναι η εκπόνηση του σχεδίου του Πανεπιστημίου για την ισότητα των φύλων. Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του Ηνωμένου Βασιλείου είναι ένα σύνολο μέτρων που αποσκοπούν στην έναρξη διαρθρωτικών αλλαγών που θα έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός ανοικτού, υποστηρικτικού, χωρίς αποκλεισμούς και χωρίς διακρίσεις περιβάλλοντος για όλους τους άνδρες και τις γυναίκες υπαλλήλους, καθώς και για τους άνδρες και τις γυναίκες φοιτητές των επιμέρους σχολών του Πανεπιστημίου Comenius.


Η εκπόνηση του βρετανικού σχεδίου ισότητας των φύλων συνδέεται στενά με την υλοποίηση του διεθνούς έργου EQUAL4EUROPE ([www.equal4europa.eu](http://www.equal4europa.eu)) και ανταποκρίνεται επίσης στην τρέχουσα απαίτηση της ΕΕ, η οποία έχει θέσει ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή των δημόσιων ερευνητικών ιδρυμάτων στο πρόγραμμα Horizon Europe την ύπαρξη θεσμικών σχεδίων ισότητας των φύλων. Ωστόσο, το σχέδιο αποτελεί πάνω απ' όλα απάντηση στις επίμονες εκδηλώσεις της ανισότητας των φύλων που δεν ξεφεύγουν από το ακαδημαϊκό περιβάλλον του πανεπιστημίου μας και οδηγούν σε απώλεια ταλέντων καθώς και σε χαμηλότερη ποιότητα της διεξαγόμενης έρευνας και εκπαίδευσης.

[uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/](http://uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/)

[www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/)

## 1.5 Στρατηγική για την ισότητα των φύλων στη Σλοβακία

Το συνολικό έργο και η στρατηγική για την ισότητα των φύλων παρέχει το τμήμα ισότητας των φύλων και ίσων ευκαιριών του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας της Σλοβακίας. Η ανισότητα των φύλων υφίσταται ιδίως στην απασχόληση, αλλά εξακολουθεί να υφίσταται και σε άλλους τομείς στη Σλοβακία λόγω διαφόρων παραγόντων που αλληλοεπηρεάζονται. Σε αυτούς περιλαμβάνονται π.χ. η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων των δύο φύλων, η ελλιπής γνώση των δικαιωμάτων και της ατζέντας για την ισότητα των φύλων, η έλλειψη θετικών μέτρων, αλλά και η έλλειψη κοινωνικών



rodová rovnosť

υπηρεσιών που θα επέτρεπαν την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Παρακάτω παρατίθενται ενδεικτικά τα πιο αξιοσημείωτα προβλήματα και οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τον αντίκτυπο της ΗΡ ΕΟ. Η πρακτική αυτή είναι σχετική με το DOEER λόγω του διατομεακού χαρακτήρα της, και το συνολικό έργο του τμήματος επηρεάζει επίσης την εκπαίδευση στα πανεπιστήμια, συμπεριλαμβανομένης της προετοιμασίας για την αγορά εργασίας με την τήρηση της απαίτησης ισότητας, καθώς και την ακόλουθη αντιμετώπιση του χάσματος πληρωμών, του ποσοστού των γυναικών που εργάζονται σε υπηρεσίες κ.λπ.

Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων και Ίσων Ευκαιριών του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας της Σλοβακικής Δημοκρατίας είναι αφιερωμένο στην ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών.

Το τμήμα λειτουργεί ως αρμόδιος φορέας για την ισότητα των φύλων στη Σλοβακία και ως συντονιστής για την εφαρμογή των οριζόντιων αρχών κατά των διακρίσεων και της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στα έργα που συγχρηματοδοτούνται από τα ευρωπαϊκά διαρθρωτικά και επενδυτικά ταμεία.

Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων και Ίσων Ευκαιριών είναι επίσης υπεύθυνο για το συντονισμό της Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων, η οποία αποτελεί μόνιμη επιτροπή του Κυβερνητικού Συμβουλίου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τις Μειονότητες και την Ισότητα των Φύλων.

Συνεργάζεται επίσης με γυναικείες ΜΚΟ στη Σλοβακία, η βάση δεδομένων των οποίων παρατίθεται στη διεύθυνση <http://www.gender.gov.sk>.



## 2.1 Προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων

Προσφέροντας προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν μια πιο υποστηρικτική και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακή κουλτούρα που προάγει την ευημερία των εργαζομένων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης των εργαζομένων, βελτιωμένη παραγωγικότητα και καλύτερη διατήρηση ταλαντούχων εργαζομένων.

Παραδείγματα προγραμμάτων υποστήριξης εργαζομένων:

**Υπηρεσίες εσωτερικής συμβουλευτικής:** Η παροχή πρόσβασης σε συμβουλευτικές ή ψυχολογικές υπηρεσίες, είτε μέσω ενός προγράμματος υποστήριξης εργαζομένων είτε μέσω ενός εξωτερικού παρόχου, μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν διάφορα προσωπικά ζητήματα, όπως άγχος, κατάθλιψη, προβλήματα σχέσεων ή κατάχρηση ουσιών. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες μπορούν να προσφέρονται αυτοπροσώπως, τηλεφωνικά ή μέσω διαδικτυακών πλατφορμών και να είναι διαθέσιμες σε εμπιστευτική βάση.

**Γονική άδεια:** Η προσφορά γονικής άδειας τόσο για τις μητέρες όσο και για τους πατέρες μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Η γονική άδεια μπορεί να είναι αμειβόμενη ή μη αμειβόμενη και μπορεί να ποικίλλει σε διάρκεια ανάλογα με τις πολιτικές του οργανισμού και τους νόμους της χώρας. Ορισμένοι οργανισμοί μπορεί επίσης να προσφέρουν πρόσθετες παροχές, όπως υποστήριξη θηλασμού ή βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών.

**Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας:** Η παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπως η τηλεργασία, το ευέλικτο ωράριο ή η κατανομή της εργασίας, μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εργαζόμενους που έχουν ευθύνες φροντίδας παιδιών ή ηλικιωμένων συγγενών ή που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας.



Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εργαζόμενους που έχουν ευθύνες φροντίδας παιδιών ή ηλικιωμένων συγγενών ή που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας.

**Ομάδες υποστήριξης εργαζομένων:** Η δημιουργία ομάδων υποστήριξης εργαζομένων που εστιάζουν σε συγκεκριμένα θέματα, όπως η ανατροφή των παιδιών, η φροντίδα των ηλικιωμένων ή η ψυχική υγεία, μπορεί να προσφέρει στους εργαζόμενους μια υποστηρικτική κοινότητα συναδέλφων που μπορούν να προσφέρουν συμβουλές, να μοιράζονται εμπειρίες και να παρέχουν πόρους.

## 2.2 Η πιστοποίηση ως εργαλείο προώθησης της ισότητας και της μη διάκρισης

Στο πλαίσιο του προγράμματος Green Scheme of Slovenian Tourism, τα πρότυπα βιώσιμου τουρισμού χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της συμμόρφωσης και την απονομή του πιστοποιητικού Slovenia Green. Αναγνωρίζονται διάφορα πρότυπα αειφορίας για προορισμούς και επιχειρήσεις, μεταξύ των οποίων τα Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife και HI Q&S. Όλα αυτά αναγνωρίζονται από το Παγκόσμιο Συμβούλιο Βιώσιμου Τουρισμού (GSTC), το οποίο είναι ο φορέας που καθορίζει πώς οι βιώσιμοι προορισμοί και οι επιχειρήσεις πρέπει να λειτουργούν. Σύμφωνα με τα κριτήρια του GSTC για τους προορισμούς, "Ένας προορισμός θα πρέπει να ενθαρρύνει και να υποστηρίζει τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και κατάρτισης στον τουρισμό. Οι τουριστικές επιχειρήσεις του προορισμού θα πρέπει να δεσμεύονται να παρέχουν ίσες ευκαιρίες για τοπική απασχόληση, κατάρτιση και ανέλιξη, ένα ασφαλές και σίγουρο εργασιακό περιβάλλον και έναν μισθό διαβίωσης για όλους". (B2 Αξιοπρεπής εργασία και ευκαιρίες σταδιοδρομίας)

Σύμφωνα με τα κριτήρια του κλάδου GSCT, "Θα πρέπει να παρέχονται στους ντόπιους κατοίκους ίσες ευκαιρίες για απασχόληση και ανέλιξη, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών θέσεων". (B2 Τοπική απασχόληση), και "Ο οργανισμός θα πρέπει να προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης, μεταξύ άλλων σε διευθυντικές θέσεις, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, αναπηρίας ή άλλων" (B6 Ίσες ευκαιρίες).

Καθώς το Πράσινο Πρόγραμμα του Σλοβενικού Τουρισμού βραβεύει προορισμούς και επιχειρήσεις που δεσμεύονται για τα παραπάνω κριτήρια και εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα, μπορεί κανείς να ανακηρύξει αυτό το εθνικό πρόγραμμα ως βέλτιστη πρακτική στον τομέα της προώθησης της ισότητας και της μη διάκρισης στον τουρισμό.



[www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism](http://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism)

[www.greendestinations.org/](http://www.greendestinations.org/)

[www.greenkey.global/](http://www.greenkey.global/)

[www.greenglobe.com/](http://www.greenglobe.com/)

[travelifestaybetter.com/](http://travelifestaybetter.com/)

[hihostels.com/sustainable-hostelling/](http://hihostels.com/sustainable-hostelling/)

[www.gstcouncil.org/](http://www.gstcouncil.org/)

[www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 3.1 Εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία

Ο νόμος για την εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία (εν συντομία: νόμος ZIMI) εγκρίθηκε στη Σλοβενία το 2010 και σκοπός του είναι η πρόληψη και η εξάλειψη των διακρίσεων κατά των ατόμων με αναπηρία, λόγω αυτής. Στόχος του νόμου αυτού είναι η δημιουργία ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής, καθορίζοντας έτσι και την προσβασιμότητα των υπηρεσιών, των αγαθών και των εγκαταστάσεων δημόσιας χρήσης.

Οι εγκαταστάσεις αυτές, οι οποίες δεν έχουν ακόμη προσαρμοστεί για τα άτομα με αναπηρία, πρέπει να αναδιαρθρωθούν, να εξασφαλισθεί η πρόσβαση και να αφαιρεθούν τα εμπόδια για τα άτομα με αναπηρία.



[www.ljubljana.bywheelchair.com](http://www.ljubljana.bywheelchair.com)

[www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342)

[www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/el/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 3.2 Αναπηρίες και Ισότητα

Η ίδρυση του ξεχωριστού και ανεξάρτητου γραφείου του Επιτρόπου για τα άτομα με αναπηρία αποτελεί τη μοναδική εφαρμογή της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Η ατζέντα του Επιτρόπου συμβάλλει με σημαντικό τρόπο στην εφαρμογή μέτρων και πολιτικών που σχετίζονται με την ισότητα όλων, σε διάφορους τομείς. Η αρμοδιότητά της να εξετάζει τα παράπονα αποτελεί το σχετικό εργαλείο παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Ένα από τα θέματα της ατζέντας του Επιτρόπου είναι η εκπαίδευση και η κοινωνική ένταξη των μαθητών με αναπηρία. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο Επίτροπος στην προετοιμασία της νομοθεσίας και της εκπαιδευτικής στρατηγικής και των συγκεκριμένων πολιτικών.

Ο Επίτροπος διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην ενσωμάτωση των “πολιτικών ένταξης των ατόμων με αναπηρία” στα πανεπιστήμια, που περιλαμβάνουν τη δημιουργία κέντρων υποστήριξης των φοιτητών με διάφορες αναπηρίες, καθώς και την οικονομική στήριξη για την εφαρμογή των υποστηρικτικών μέτρων.

Το γραφείο του Επιτρόπου για τα άτομα με αναπηρία καλύπτει 6 κύρια θέματα: υπηρεσίες απασχόλησης και αποζημιώσεις, αστική και οικογενειακή ατζέντα, υγεία και κοινωνική ασφάλιση, κοινωνικές υπηρεσίες και εκπαίδευση, φροντίδα ανηλίκων, προσβασιμότητα χωρίς εμπόδια. Η τελευταία τροποποίηση του νόμου για την εκπαίδευση διατηρεί την επιλεξιμότητα των λεγόμενων μέτρων σχολικής υποστήριξης για μαθητές με αναπηρίες. Το Γραφείο της Επιτρόπου, μαζί με άλλες ΜΚΟ υποστηρίζει αυτή τη νομοθετική τροποποίηση (Πλατφόρμα Οικογενειών Παιδιών με Αναπηρία, Κέντρο Ένταξης - Κέντρο για την Ενταξιακή Εκπαίδευση και ορισμένοι βουλευτές), πράγμα που σημαίνει ότι οι ομάδες σχολικής υποστήριξης για τη βοήθεια των παιδιών με αναπηρία στα σχολεία θα είναι, και τα σχολεία όχι μόνο ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΝ να τις δημιουργήσουν, αλλά ΘΑ τις ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ. Ωστόσο, η χρηματοδότηση από το Υπουργείο δεν θα είναι εξασφαλισμένη μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2026. Ωστόσο, ήδη από τον Σεπτέμβριο του 2023, τα σχολεία μπορούν να υποβάλουν αίτηση για ρυθμίσεις υποστήριξης και να δημιουργήσουν ομάδες που θα αποτελούνται από βοηθούς διδασκαλίας, εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, σχολικούς ψυχολόγους, λογοθεραπευτές, σχολικούς ιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς και άλλους. Ο προσωπικός βοηθός ενός παιδιού θα μπορεί επίσης να εισέρχεται στο σχολείο (αυτό το τελευταίο ισχύει για τα δημοτικά σχολεία).

Πρόκειται για ένα σημαντικό βήμα προς την υλοποίηση της ένταξης και του δικαιώματος στην εκπαίδευση των παιδιών με αναπηρία σύμφωνα με τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.





## 4.1 Διαφανείς μισθολογικές πολιτικές & αρμοδιότητες σύμφωνα με τις πληρωμές

Οι ορθές πρακτικές όσον αφορά την ίση αμοιβή στα θεσμικά όργανα πρέπει να εφαρμόζονται, διότι προάγουν τη δικαιοσύνη και την ισότητα στον εργασιακό χώρο. Όταν οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια για την εργασία τους ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό τους, δημιουργείται ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον που μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα. Επιπλέον, η ύπαρξη καλών πρακτικών όσον αφορά την ίση αμοιβή μπορεί να βοηθήσει τους οργανισμούς να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλαντούχους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν σε μια εταιρεία που τους εκτιμά και τους σέβεται και που τους πληρώνει δίκαια για την εργασία τους.



Επίσης, η ύπαρξη πρακτικών ίσης αμοιβής μπορεί επίσης να βοηθήσει τους οργανισμούς να αποφύγουν νομικές διαφορές και αρνητική δημοσιότητα. Οι διακρίσεις στις αμοιβές μπορεί να οδηγήσουν σε αγωγές και να βλάψουν τη φήμη ενός οργανισμού, γεγονός που μπορεί να βλάψει την ικανότητά του να προσελκύει και να διατηρεί πελάτες και εργαζομένους. Οι καλές πρακτικές όσον αφορά την ίση αμοιβή είναι απαραίτητες για την προώθηση της δικαιοσύνης, της ισότητας και ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο μπορεί να ωφελήσει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους οργανισμούς.

## 5.1 Φορέας παρακολούθησης της ισότητας

Αν και πολλά Πανεπιστήμια διαθέτουν ήδη διάφορα κανονιστικά πλαίσια και πολιτικές που εγγυώνται επίσημα την ισότιμη πρόσβαση στην ακαδημαϊκή σταδιοδρομία, την ισότητα των φύλων και την πλήρη ελευθερία έκφρασης, καθώς και πολλά άλλα δικαιώματα - αυτό αποτελεί σαφή πρόοδο από οργανωτική και νομολογιακή άποψη -, χρειάζονται περαιτέρω ευρέως διαδεδομένες μορφές ελέγχου και λειτουργικές πρακτικές για την επιτυχή συμμόρφωσή τους.

Ένας φορέας παρακολούθησης της ισότητας στοχεύει ακριβώς σε αυτό: στον έλεγχο των ανισοτήτων, στην προώθηση μέτρων ισότητας, στην παροχή βοήθειας, στην υπαγωγή τυχόν περιστατικών ανισότητας σε διαδικασίες αξιολόγησης και στην πρόβλεψη μηχανισμών επιβολής κυρώσεων σε όσους παραβιάζουν τις βασικές αρχές. Αυτό θα μπορούσε επίσης να επιτευχθεί από μια εξωτερική επιτροπή, σε συμμόρφωση με το όργανο παρακολούθησης της ισότητας, με αντικείμενο τον έλεγχο της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.



Ένας Φορέας Παρακολούθησης της Ισότητας μπορεί να συμβάλει στη διασφάλιση ότι όλα τα μέλη ενός Ιδρύματος Ανώτατης Εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών, του διδακτικού προσωπικού και του προσωπικού, έχουν ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες, ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την αναπηρία τους. Με την παρακολούθηση και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων, ένας τέτοιος φορέας μπορεί να συμβάλει στην προώθηση μιας πιο ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς κοινότητας. Μπορεί επίσης να παρέχει υποστήριξη και πόρους στα μέλη της κοινότητας που μπορεί να αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή περιθωριοποίηση. και την ενθάρρυνση της διαφορετικότητας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο πλούσιο και ποικίλο μαθησιακό περιβάλλον, καθώς και σε αυξημένη καινοτομία και δημιουργικότητα.



## 5.2 Διαφάνεια στις διαδικασίες προσλήψεων, προσλήψεων και αναβάθμισης θέσεων εργασίας

Για να επιτευχθεί αυτή η διαφάνεια, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο δημιουργίας ενός καταλόγου ή μιας αντικειμενικής ταξινόμησης που θα καθορίζει τις ικανότητες και τις θέσεις εργασίας. Θα αποτελείται από σαφώς καθορισμένες περιγραφές θέσεων εργασίας, διασφαλίζοντας την ανεξαρτησία τους από τη μείωση των ωρών εργασίας ή οποιοδήποτε άλλο μέτρο για την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής. Μια τέτοια ταξινόμηση θα απέτρεπε την εξέταση παραγόντων διακρίσεων, όπως το φύλο ή η καταγωγή, στις διαδικασίες πρόσληψης ή προαγωγής. Επιπλέον, η ταξινόμηση θα πρέπει να περιλαμβάνει και τη διαδικασία επιλογής τέτοιων προσλήψεων ή προαγωγών.

Open transparent and merit-based recruitment EC guidelines  
under the gender equality lenses.

Some first GEARING-Roles results



## 5.3 Ισότητα κριτήρια προαγωγής

Κατάλογος κριτηρίων για το πώς προάγεται κάποιος, ώστε να είναι σαφής σε όλους και κανείς να μην αμφισβητεί την προαγωγή ενός συναδέλφου.

Έτσι, θα αποφεύγεται η διάκριση κάποιων ανθρώπων με βάση τα χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο, προκειμένου να μην προαχθούν. Με αυτή την καλή πρακτική, όλοι οι εργαζόμενοι θα έχουν την ευκαιρία να πάρουν προαγωγή στην εταιρεία τους, ακολουθώντας μια σαφή διαδικασία.



## 5.4 Ερωτηματολόγιο Ισότητας & Επιτροπή Δεοντολογίας

Προσωπική αυτο-δήλωση σε ετήσια βάση, όπου κάθε εργαζόμενος συμπληρώνει σχετικό έντυπο. Για να είναι αυτό επιτυχές θα πρέπει να διασφαλίζεται η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα και να συγκροτείται μια εξωτερική επιτροπή (η οποία δεν σχετίζεται με κανέναν τρόπο με τους εργοδότες) για την αξιολόγηση και το χειρισμό τέτοιων θεμάτων.

Επιτροπή δεοντολογίας που θα φροντίζει για την ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον (ειδικά μιλώντας για μεγάλες εταιρείες) κατά προτίμηση με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες για τον εντοπισμό και την πρόληψη τέτοιου είδους συμπεριφορών.





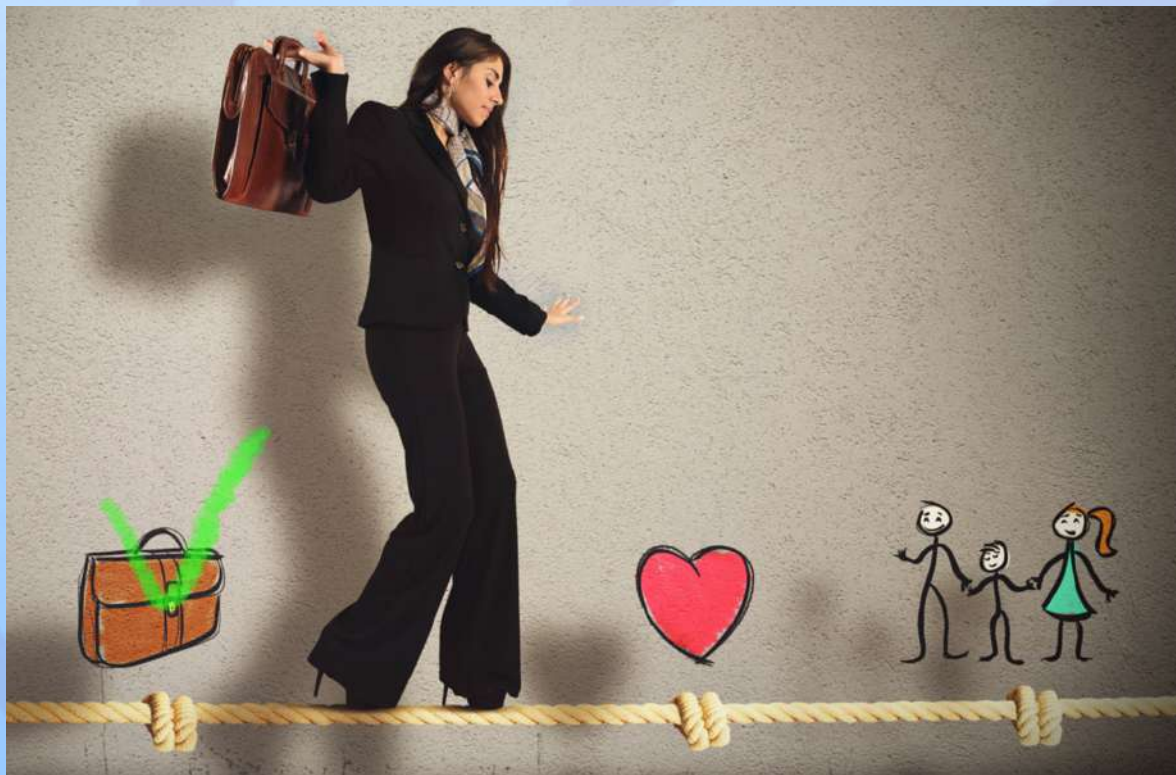
## 5.5 Οριζόντιες δεξιότητες/ ευαισθητοποίηση σε θέματα δεξιοτήτων

Ανάπτυξη της συνείδησης της κουλτούρας των κοινωνικών δεξιοτήτων/ικανοτήτων των εργαζομένων και της ομάδας γενικότερα, εισάγοντας την ως σημαντική πτυχή της οργανωτικής κουλτούρας- στην περίπτωση αυτή, διασφαλίζεται η συνύπαρξη ανθρώπων που προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα, εθνικά πλαίσια κ.λπ. και ο αμοιβαίος σεβασμός καθώς και η αποτελεσματική συνεργασία.



## 5.6 Μέτρα εξισορρόπησης της εργασίας και της οικογενειακής ζωής για άνδρες και γυναίκες

Τα μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, ευελιξία στην εργασία και το ωράριο, άδειες μητρότητας και πατρότητας ή μείωση των εργάσιμων ημερών. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στη μείωση της ανισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η πραγματικότητα που διαπιστώνουν οι περισσότερες εταιρείες είναι ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που κάνουν κυρίως χρήση αυτών των μέτρων- πράγμα που θα μπορούσε να κάνει κάποιον να σκεφτεί ότι αυτά τα μέτρα στην πραγματικότητα δημιουργούν νέες ανισότητες. Με άλλα λόγια, ακόμη και αν το τελικό κίνητρο για τα μέτρα αυτά είναι καλό, πρέπει να εξεταστούν ορισμένα ζητήματα. Ακολουθώντας αυτές τις ιδέες, η μείωση των ωρών εργασίας είναι ήδη ένα καθιερωμένο μέτρο σε πολλές επιχειρήσεις. Τώρα η πρόκληση είναι να το ενισχύσουμε και μεταξύ των ανδρών, έτσι ώστε να μην την επικαλούνται μόνο οι γυναίκες, συμβάλλοντας έτσι σε μεγαλύτερη ισότητα.



Στην πραγματικότητα, ορισμένες δημόσιες πολιτικές αναγνωρίζουν ήδη αυτά τα ζητήματα. Για παράδειγμα, τα ίσα δικαιώματα για τις άδειες πατρότητας και μητρότητας θεωρούνται προώθηση της ισότητας.



## 6.1 Γεύσεις της διαπολιτισμικότητας

Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους είναι απαραίτητη για την επιτυχή ανάπτυξη και λειτουργία των επιχειρήσεων σε όλες τις υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένου του τουρισμού. Είναι σημαντικό τα άτομα που εργάζονται ή θέλουν να εργαστούν στον τουρισμό, που αναπτύσσουν τα προϊόντα τους ή εφαρμόζουν επιχειρηματικά μοντέλα, να μπορούν να αποκτήσουν τις κατάλληλες ικανότητες- ιδιαίτερα όταν τα άτομα αυτά είναι μέλη μειονοτήτων, εθνοτικών ομάδων ή μετανάστες.



## 6.2 Διαδικασία ευαισθητοποίησης και συμμετοχής

Σύμφωνα με πολλούς από τους ερωτηθέντες στο ερωτηματολόγιο, ένα κανονιστικό πλαίσιο από μόνο του δεν αρκεί για την προώθηση πρακτικών ισότητας και την εξάλειψη των ανισοτήτων. Πολλοί από αυτούς υπέδειξαν ως πιθανά και γόνιμα εργαλεία μια καινοτόμο λύση που μπορεί να οριστεί ως μια προσέγγιση του θέματος “από κάτω προς τα πάνω”: πρωτοβουλίες συλλόγων για την υποστήριξη ουσιαστικών διαδικασιών ισότητας στον εργασιακό χώρο, εκπαίδευση μεταξύ ομοτίμων για να κατανοήσουν οι άνθρωποι ότι οι διαφορές αποτελούν πολύτιμο πλεονέκτημα, στιγμές και συζητήσεις για την ευαισθητοποίηση, την ανταλλαγή απόψεων και ιδεών και τη δημιουργία μηχανισμού συνδιαμόρφωσης μεταξύ διαφορετικών ανθρώπων.



Αυτό σημαίνει επίσης ότι τα αρμόδια όργανα λήψης αποφάσεων πρέπει να συμμορφώνονται με την ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών τους σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες με τον κατάλληλο τρόπο, προωθώντας επίσης τους ήδη υπάρχοντες κανονισμούς για θέματα ισότητας.

Οι πρωτοβουλίες αυτές πρέπει να έχουν ως στόχο την ενεργοποίηση της συμμετοχικής και ισότιμης επεξεργασίας, η οποία θα εποπτεύεται ακριβώς από ένα ενδεχόμενο εποπτικό όργανο.



[www.doeer.eu](http://www.doeer.eu)

[info@doeer.eu](mailto:info@doeer.eu)

<https://www.facebook.com/doeer.eu>

<https://twitter.com/DOEERteam>