



Global Compact Network Greece

Ισότητα στην Πράξη:

Βέλτιστες Πρακτικές Επιχειρήσεων-Μελών



Νοέμβριος 2025

A woman with long dark hair, wearing a white hard hat and a high-visibility safety vest, is looking upwards with a smile. She is sitting on a stack of wooden planks. The background is a blurred construction site with concrete structures. The entire image has a reddish-orange tint.

“For decades, women have been calling for the equality that is their right. And today, they are shaking the pillars of patriarchy. They are telling their stories and provoking important and necessary conversations. Everywhere, women are saying “the time is now”. Time for equality and opportunity, respect and equal representation”

António Guterres
UN Secretary General

Περιεχόμενα

Μήνυμα Προέδρου	04
Executive Summary	05
Το business case της ισότητας των φύλων	07
Βέλτιστες Πρακτικές Επιχειρήσεων-Μελών	09
1. Προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις & Σπάσιμο της «γυάλινης οροφής»	10
2. Ενδυνάμωση των γυναικών & Αύξηση εκπροσώπησης σε ανδροκρατούμενους κλάδους	17
3. Ίση αμοιβή για ίση εργασία	21
4. Καταπολέμηση ασυνείδητων προκαταλήψεων Πρόληψη & αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης	24
5. Υποστήριξη εργαζόμενων γονέων	32
Η δράση του UN Global Compact Network Greece	37
Ευχαριστίες	42
Βιβλιογραφία	43



Μήνυμα Προέδρου



Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί απλώς έναν από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης. Είναι, πρωτίστως, ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και αναπόσπαστο στοιχείο μιας δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, η πλήρης κατοχύρωση και άσκησή του παραμένει ζητούμενο. Σε αυτή την πρόκληση, ο ρόλος του ιδιωτικού τομέα είναι καθοριστικός. Μέσα από δίκαιες πολιτικές προσλήψεων, ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης και μέτρα για την υποστήριξη της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, οι επιχειρήσεις μπορούν να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων.

Η προώθηση της ισότητας φύλων δεν είναι μόνο ηθική και κοινωνική επιταγή, είναι και στρατηγική επιλογή. Ενισχύει την αποτελεσματικότητα στη λήψη αποφάσεων, την καινοτομία, τη δημιουργικότητα, την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, και εν τέλει συμβάλλει στη κερδοφορία και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Η παρούσα έκδοση φωτίζει τις διαφορετικές διαστάσεις του ζητήματος στο εταιρικό περιβάλλον και αναδεικνύει βέλτιστες πρακτικές των επιχειρήσεων-μελών μας που αντικατοπτρίζουν τον τρόπο με τον οποίο η δέσμευση τους μετατρέπεται σε ουσιαστική δράση. Οι πρακτικές των 34 επιχειρήσεων από διαφορετικούς κλάδους και μεγέθη που περιλαμβάνονται στην έκδοση καταδεικνύουν ότι η ισότητα φύλων είναι εφικτή, με μετρήσιμα αποτελέσματα και μακροπρόθεσμο αντίκτυπο. Είτε πρόκειται για την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας, είτε για πολιτικές ίσης αμοιβής, είτε για την καταπολέμηση των προκαταλήψεων, κάθε πρωτοβουλία συμβάλλει στην οικοδόμηση μιας εργασιακής κουλτούρας συμπεριληπτικής και ποικιλόμορφης.

Η έκδοση αποτελεί καρπό συλλογικής προσπάθειας και δεν θα ήταν εφικτή χωρίς την ενεργή συμμετοχή των μελών μας – μιας δυναμικής επιχειρηματικής κοινότητας που φέρνει την ισότητα φύλων στο προσκήνιο των προτεραιοτήτων της.

Η πρόοδος σε όλα τα θέματα της βιώσιμης ανάπτυξης προϋποθέτει δέσμευση, συνεργασία και διαφάνεια. Το UN Global Compact Network Greece, μαζί με τα μέλη του, προχωρά με αποφασιστικότητα στην κινητοποίηση του επιχειρηματικού κόσμου για την επίτευξη απτών και μετρήσιμων αποτελεσμάτων στον τομέα της έμφυλης ισότητας, της γυναικείας ηγεσίας και της ισόρροπης εκπροσώπησης. Μαζί, μπορούμε να χτίσουμε έναν κόσμο που δεν αφήνει κανέναν και καμία πίσω — με την ισότητα στο επίκεντρο κάθε απόφασης.

Η πρόοδος στη βιώσιμη ανάπτυξη είναι αδιαχώριστη από την ισότητα. Απαιτεί δέσμευση, συλλογική προσπάθεια και ουσιαστική αλλαγή νοοτροπίας. Στο UN Global Compact Network Greece εργαζόμαστε με συνέπεια και προσήλωση για την ενίσχυση της έμφυλης ισότητας στον επιχειρηματικό κόσμο, υποστηρίζοντας τα μέλη μας μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα, εργαλεία αξιολόγησης, στρατηγικές συνεργασίες και συλλογικές πρωτοβουλίες. Μαζί, μπορούμε να διαμορφώσουμε ένα εργασιακό περιβάλλον και μια κοινωνία όπου η ισότητα δεν είναι απλώς στόχος, αλλά πραγματικότητα.

Σόφη Δασκαλάκη - Μυτιληναίου
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου
United Nations Global Compact Network Greece

Executive Summary

Η παρούσα έκδοση του UN Global Compact Network Greece συγκεντρώνει και αναδεικνύει βέλτιστες πρακτικές από επιχειρήσεις-μέλη που έχουν αναλάβει δράση για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό τους χώρο. Φιλοδοξεί να αποτελέσει έναν πρακτικό οδηγό και ταυτόχρονα πηγή έμπνευσης για άλλες επιχειρήσεις, προσφέροντας παραδείγματα ουσιαστικών και μετρήσιμων παρεμβάσεων που επιταχύνουν την πρόοδο για την επίτευξη της ισότητας.

Οι 34 επιχειρήσεις-μέλη του UN Global Compact Network Greece που ανταποκρίθηκαν στο κάλεσμα για υποβολή βέλτιστων πρακτικών προέρχονται από ποικίλους κλάδους, επιβεβαιώνοντας την οριζόντια σημασία της ισότητας σε όλους τους τομείς δραστηριότητας όπως Κατασκευές, Ενέργεια, Ναυτιλία, Τράπεζες, Βιομηχανία, Ξενοδοχεία, Παραγωγή Τροφίμων, Μεταφορές, Λιανεμπόριο, Υπηρεσίες, Logistics και IT.

Οι βέλτιστες πρακτικές που παρουσιάζονται οργανώνονται σε πέντε θεματικούς άξονες, οι οποίοι αποτυπώνουν τις κύριες προκλήσεις αλλά και τις δυναμικές παρεμβάσεις που υλοποιούνται για τη διαμόρφωση ενός πιο ισότιμου και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος:

- 1. Προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις & Σπάσιμο της «γυάλινης οροφής»
- 2. Ενδυνάμωση των γυναικών & Αύξηση εκπροσώπησης σε ανδροκρατούμενους κλάδους
- 3. Ίση αμοιβή για ίση εργασία
- 4. Καταπολέμηση ασυνείδητων προκαταλήψεων | Πρόληψη & αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης
- 5. Υποστήριξη εργαζόμενων γονέων

Η έκδοση απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, υπεύθυνους/ες βιωσιμότητας και σε κάθε οργανισμό ή φορέα που επιδιώκει να ενσωματώσει την ισότητα φύλων στην πράξη. Παράλληλα, αποτελεί χρήσιμο ανάγνωσμα και για το ευρύτερο κοινό που αναζητά ουσιαστικά παραδείγματα αλλαγής στο επιχειρηματικό οικοσύστημα.

Η συμμετοχή των παρακάτω επιχειρήσεων υπήρξε καθοριστική για την υλοποίηση της έκδοσης και τις ευχαριστούμε θερμά για την πολύτιμη συμβολή τους:

















Το business case της ισότητας των φύλων

Η ισότητα των φύλων αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της βιώσιμης ανάπτυξης και κεντρικό πυλώνα διεθνών και ευρωπαϊκών πολιτικών. Οι Παγκόσμιοι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs), συγκεκριμένα με τον Στόχο 5, δηλώνουν emphatically ότι η έμφυλη ισότητα και η ενδυνάμωση όλων των γυναικών και κοριτσιών είναι αναγκαίες προϋποθέσεις για την επίτευξη ενός βιώσιμου και δίκαιου κόσμου. Συγκεκριμένα, ο υποστόχος 5.5 καλεί όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να υποστηρίξουν την πλήρη και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών και την παροχή ίσων ευκαιριών ηγεσίας σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων, στον πολιτικό, οικονομικό και δημόσιο βίο.

Στην Ευρώπη, το ρυθμιστικό πλαίσιο ενισχύει αυτούς τους στόχους. Η Οδηγία για την Υποβολή Εκθέσεων Εταιρικής Βιωσιμότητας (CSRD) απαιτεί από τις επιχειρήσεις να δημοσιοποιούν στοιχεία που περιλαμβάνουν την ισότητα των φύλων και η Οδηγία για τη Δέουσα Επιμέλεια (CSDDD) τις καλεί να ενσωματώσουν την έμφυλη διάσταση κατά την άσκηση της δέουσας επιμέλειας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εστιάζει, ειδικότερα, στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών για τις γυναίκες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα με δυο επιπρόσθετες Οδηγίες. Την Οδηγία 2022/2381 που αφορά την ισορροπία φύλων στα διοικητικά συμβούλια θέτοντας δεσμευτικούς στόχους για μεγαλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και την Οδηγία 2023/970/ΕΕ με την οποία ενισχύει την εφαρμογή της αρχής «ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας» εισάγοντας υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας και αξιολόγησης μισθολογικών διαφορών με σαφή χρονοδιαγράμματα εφαρμογής.

Διερευνώντας τα σημερινά δεδομένα που αφορούν την έμφυλη ισότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως αποτυπώνονται στα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία της Eurostat (2023 – 2025), η ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο σημειώνει πρόοδο, αλλά εξακολουθεί να αντιμετωπίζει προκλήσεις. Το συνολικό χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση για ηλικίες 20-64 ετών μειώθηκε μέσα στη δεκαετία 2013 – 2023 από 11,2% σε 10,2%, ωστόσο, οι γυναίκες συνεχίζουν να εργάζονται συχνότερα σε θέσεις μερικής απασχόλησης και επιφορτίζονται δυσανάλογα με ευθύνες φροντίδας του οικογενειακού περιβάλλοντος. Ο συγκεκριμένος τρέχων ρυθμός μείωσης θεωρείται εξαιρετικά αργός και επιτείνει την ανάγκη ταχύτερης προόδου, αν ληφθεί υπόψη ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει ως στόχο τη μείωση κατά το ήμισυ του χάσματος απασχόλησης έως το 2030. Σε σχέση με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αν και μειώθηκε την ίδια δεκαετία από 16% σε 12%, παραμένει μια επείγουσα εκκρεμότητα, το ίδιο και η εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και σε κλάδους STEM που συνεχίζει να είναι χαμηλή.

Στην Ελλάδα, τα δεδομένα δείχνουν ότι χρειάζεται ακόμη μεγαλύτερη επιτάχυνση της προόδου. Το 2023, η χώρα κατέγραψε ένα από τα υψηλότερα ποσοστά χάσματος απασχόλησης μεταξύ των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση με 19,8 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ, ο αντίστοιχος ευρωπαϊκός μέσος όρος ήταν 10,2 μονάδες. Η συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας φαίνεται να υστερεί σημαντικά σε σχέση με εκείνη των ανδρών. Ένα γεγονός που αντανakλά -μεταξύ άλλων- πιο περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης, ασυνείδητες προκαταλήψεις και ανισότητες στον τομέα της άμισθης φροντίδας.

Η συμβολή των επιχειρήσεων στην πρόοδο για την ισότητα των φύλων είναι κρίσιμης σημασίας. Οι επιχειρήσεις διαθέτουν τη δυναμική να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην άρση των εμποδίων,

στη διαμόρφωση εργασιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και στη διασφάλιση της πλήρους συμμετοχής των γυναικών στην οικονομία αξιοποιώντας τη σφαίρα επιρροής τους. Η επίτευξη θετικού αντικτύπου σε αυτόν τομέα προσφέρει όμως σημαντικά πλεονεκτήματα και στις ίδιες τις επιχειρήσεις και στο ευρύτερο οικοσύστημα μέσα στο οποίο αναπτύσσονται. Σύμφωνα με το UN Global Compact, η προώθηση της έμφυλης ισότητας θα μπορούσε να προσθέσει έως και 28 τρισεκατομμύρια δολάρια στο παγκόσμιο ΑΕΠ. Έχει υπολογιστεί πως αν για παράδειγμα το παγκόσμιο χάσμα απασχόλησης καλυπτόταν, τότε κατά μέσο όρο το μακροπρόθεσμο ΑΕΠ παγκοσμίως ανά κάτοικο θα ήταν σχεδόν 20% υψηλότερο. Για τις επιχειρήσεις, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) επισημαίνει ότι όσες φροντίζουν για την έμφυλη ποικιλομορφία στο προσωπικό τους παρουσιάζουν υψηλότερες επιδόσεις, καταγράφοντας έως και 20% υψηλότερα κέρδη, διαθέτουν αποτελεσματικότερη διακυβέρνηση και έχουν περισσότερες δυνατότητες καινοτομίας.

Παρατηρείται ότι όταν οι γυναίκες ενδυναμώνονται και συμμετέχουν πλήρως, οι οικονομίες αναπτύσσονται, οι κοινότητες ευημερούν και οι επιχειρήσεις εξελίσσονται. Με επιχειρηματική δράση που εστιάζει σε συγκεκριμένα ζητήματα όπως η ηγεσία, η συμπερίληψη του φύλου στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, στις προμήθειες και στη στοχοθέτηση που αφορά την απασχόληση και τις προαγωγές, η μηδενική ανοχή σε διακρίσεις, η υποστήριξη της διαφορετικότητας και της διαφάνειας, οι επιχειρήσεις όχι μόνο ανταποκρίνονται καλύτερα στις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών και βελτιώνουν τα αποτελέσματα τους αλλά συμβάλλουν ουσιαστικά στην ευρύτερη κοινωνική πρόοδο, προσθέτοντας σημαντική οικονομική και κοινωνική αξία. Είναι μια “win-win” συνθήκη.

Το business case λοιπόν είναι σαφές: η λειτουργία με όρους ισότητας έχει πολλαπλά οφέλη για τις επιχειρήσεις, από την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, αξιοπιστίας και την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων μέχρι την ενίσχυση της ανθεκτικότητας και της ανταγωνιστικότητας.





Βέλτιστες Πρακτικές Επιχειρήσεων- Μελών



Global Compact
Network Greece

A woman with long blonde hair, wearing a white long-sleeved blouse and a dark skirt, stands on a large, stylized number 1. She is looking towards the right. The background is a city skyline with several tall buildings, including a prominent one with a spire. The entire image has a reddish-orange tint.

Πρώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις: Σπάζοντας τη «γυάλινη οροφή»

1



Global Compact
Network Greece

Τα «αόρατα» αλλά υπαρκτά εμπόδια που δυσκολεύουν και σε πολλές περιπτώσεις δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να προχωρήσουν στα ανώτερα επίπεδα ιεραρχίας, παρότι διαθέτουν τις ικανότητες, τα προσόντα και την εμπειρία για αυτή τη μετάβαση, αποτελούν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Πρόκειται για έναν από τους σημαντικότερους ανασταλτικούς παράγοντες στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, καθώς αντικατοπτρίζει βαθιά ριζωμένα στερεότυπα, ασυνείδητες προκαταλήψεις και θεσμικές ανισότητες που περιορίζουν την επαγγελματική ανέλιξη και τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Η «γυάλινη οροφή» επιμένει όσο υφίστανται, επιπρόσθετα, νομοθετικά κενά, έλλειψη υποστηρικτικών μηχανισμών και περιορισμένη διαφάνεια στις διαδικασίες αποφάσεων.

Οι επιχειρήσεις προκειμένου να καταπολεμήσουν αυτό το φαινόμενο θα πρέπει να αναλάβουν δράση πέρα από την ανάπτυξη πολιτικών. Σημείο εκκίνησης αποτελεί η σαφής και μετρήσιμη στοχοθέτηση για θέσεις σε ηγετικούς ρόλους και στο Διοικητικό Συμβούλιο και η σύνδεση αυτών των στόχων με δείκτες επίδοσης. Η διαφάνεια στις διαδικασίες προαγωγής και πρόσληψης είναι, επίσης, απαραίτητη προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι προκαταλήψεις. Εδώ η ποικιλομορφία φύλου στις επιτροπές αξιολόγησης και η ύπαρξη προτύπων για την ανάπτυξη κριτηρίων είναι κρίσιμης σημασίας. Μια άλλη σημαντική παράμετρος είναι η εκπαίδευση τόσο των γυναικών μέσω ειδικών προγραμμάτων που θα τις βοηθήσουν στην επαγγελματική τους ανέλιξη όσο και της Διοίκησης και των διευθυντικών στελεχών προκειμένου να αντιμετωπιστούν στερεότυπα και να ενισχυθεί το μοντέλο της συμπεριληπτικής ηγεσίας σε όλη τη δομή.

Τέλος, η τακτική παρακολούθηση των αποτελεσμάτων των δράσεων, η δημοσιοποίηση στοιχείων για την έμφυλη εκπροσώπηση και η δημόσια την υποστήριξη της γυναικείας ηγεσίας ενδυναμώνουν την εταιρική ακεραιότητα και υποστηρίζουν την αλλαγή κουλτούρας εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος.

Alpha Bank S.A.

“Ενδυναμώνοντας τις Γυναίκες της Alpha Bank”

Στην Alpha Bank, δεσμευόμαστε να καλλιεργούμε ένα δίκαιο και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και στην αντιμετώπιση του επίμονου φαινομένου της «γυάλινης οροφής».

Τα τελευταία τρία χρόνια, έχουμε υλοποιήσει μια σειρά από ουσιαστικές πρωτοβουλίες που στηρίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Ξεχωρίζουν τα προγράμματα mentoring όπως τα "Trading Alpha Brains" (TAB), "SheForHe", "Bankers and Daughters", καθώς και οι εκπαιδευτικές μας δράσεις όπως η Ακαδημία "Grow Aware Academy", που έχουν συμβάλει καθοριστικά στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, των δεξιοτήτων και της ετοιμότητας των γυναικών στελεχών μας για την ανάληψη ηγετικών ρόλων.

Το 2024, εισάγαμε δύο νέες πρωτοβουλίες για την περαιτέρω ενδυνάμωση των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας:

- Η πρώτη, αφορά ένα πρόγραμμα χρηματοοικονομικής ενδυνάμωσης και coaching, που στόχο έχει να εξοπλίζει περισσότερες από 100 γυναίκες σε όλο τον οργανισμό με τα κατάλληλα εργαλεία για την αποτελεσματική διαχείριση οικονομικών θεμάτων.
- Η δεύτερη, απευθύνεται σε 110 γυναίκες μεσαίου επιπέδου ιεραρχίας, ενισχύει τη θετική σκέψη, καλλιεργεί ισχυρά δίκτυα υποστήριξης και διαμορφώνει μια κουλτούρα συνεργατικής ηγεσίας.

Το 2025 συνεχίζουμε να καινοτομούμε και να επεκτείνουμε τις πρωτοβουλίες μας, επιβεβαιώνοντας τη μακροπρόθεσμη δέσμευση της Alpha Bank στην ισότητα των φύλων και στην ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων στους ανθρώπους μας.

FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

“Προώθηση της ισότητας των φύλων”

Στον όμιλο Furlis, η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί στρατηγική μας προτεραιότητα. Με το 56% του ανθρώπινου δυναμικού μας να αποτελείται από γυναίκες, δεσμευόμαστε να δημιουργούμε ένα περιβάλλον που προωθεί την ανάπτυξη και την ενδυνάμωσή τους.

Σήμερα, το 45% των διευθυντικών θέσεων στην Ελλάδα καλύπτεται από γυναίκες, ενώ στο Διοικητικό Συμβούλιο το ποσοστό φτάνει το 44%, ξεπερνώντας τόσο τους στόχους μας, όσο και το ποσοστό που ορίζει η νομοθεσία. Σε όλες τις χώρες όπου δραστηριοποιείται ο όμιλος – Ελλάδα, Βουλγαρία, Ρουμανία και Κύπρο – το συνολικό ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις ανέρχεται στο 46% και στόχος μας είναι η διατήρηση και περαιτέρω ενίσχυση αυτού του ποσοστού, επιβεβαιώνοντας τη δέσμευσή μας για ισότιμη εκπροσώπηση.

Στο πλαίσιο της στρατηγικής μας για τη βιώσιμη ανάπτυξη υλοποιούμε στοχευμένες πρωτοβουλίες στον τομέα της Διαφορετικότητας & της Συμπερίληψης. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε την υλοποίηση εξαμήνων προγραμμάτων Mentoring για τις γυναίκες εργαζόμενες με σκοπό να τους δοθούν τα απαραίτητα εφόδια για να διατηρήσουν ή να εξελιχθούν σε ηγετικούς ρόλους και να καλλιεργήσουν δεξιότητες ηγεσίας και στρατηγικής σκέψης.

Παράλληλα, εφαρμόζουμε πολιτικές, καμπάνιες και εκπαιδεύσεις που στοχεύουν στην προαγωγή της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των προκαταλήψεων στο χώρο εργασίας, καθώς και δράσεις και πρωτοβουλίες που διευκολύνουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



INTERAMERICAN

“Mentoring for Women in Leadership”

Το πρόγραμμα Mentoring for Women in Leadership της Interamerican ενδυναμώνει γυναίκες εργαζόμενες, προετοιμάζοντάς τις για ηγετικές θέσεις. Μέσα από στοχευμένη καθοδήγηση με έμπειρες μέντορες, οι συμμετέχουσες αναπτύσσουν ηγετικές δεξιότητες, ενισχύουν την αυτοπεποίθησή τους και χτίζουν ισχυρά επαγγελματικά δίκτυα. Η πρωτοβουλία συνδέεται άμεσα με τον στρατηγικό στόχο της εταιρείας για αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης σε θέσεις ευθύνης στο 45% έως το 2025. Υλοποιήθηκε σε συνεργασία με τη ΜΚΟ Women on Top και περιλαμβάνει προσωποποιημένα matches, εκπαιδεύσεις και μηνιαίες συναντήσεις. Το πρόγραμμα συμβάλλει ενεργά στο «σπάσιμο της γυάλινης οροφής», προάγοντας την ισότητα φύλων και ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή στον ασφαλιστικό κλάδο και την ευρύτερη κοινωνία.



Neptune Lines Shipping & Managing Enterprises S.A.

“Προώθηση της Ισότητας των Φύλων και της Ηγεσίας των Γυναικών: Η Δέσμευσή μας για Ενδυνάμωση”

Η εταιρεία μας έχει δεσμευτεί στην προώθηση της ισότητας των φύλων, με ιδιαίτερη έμφαση στην ενδυνάμωση και την ανάδειξη των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους. Συμμετέχουμε ενεργά στο πρόγραμμα Target Gender Equality των Ηνωμένων Εθνών, θέτοντας φιλόδοξους στόχους για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, την ηγεσία των γυναικών και την ίση αμοιβή. Στο πλαίσιο του προγράμματος, πραγματοποιήσαμε ανάλυση του έμφυλου χάσματος, με σκορ 49% για το 2023.

Για την υποστήριξη των στόχων μας, έχουμε εφαρμόσει προγράμματα mentoring, εκπαίδευσης ηγεσίας και εργαστήρια επαγγελματικής ανάπτυξης ειδικά σχεδιασμένα για γυναίκες, ενισχύοντας τις δεξιότητες και την αυτοπεποίθησή τους ώστε να αναλαμβάνουν ανώτερες θέσεις ευθύνης. Επιπλέον, έχουμε θεσπίσει μια διαφανή και δίκαιη διαδικασία προαγωγών, που αναγνωρίζει και αναδεικνύει τα γυναικεία talenta εντός του οργανισμού.

Έχουμε επίσης υπογράψει τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (Women’s Empowerment Principles) του ΟΗΕ, σε ευθυγράμμιση με τα διεθνή πρότυπα για την ισότητα των φύλων. Οι πρωτοβουλίες μας περιλαμβάνουν εργαστήρια για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας με θεματικές όπως η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, σε συνεργασία με την οργάνωση Women on Top.

Οι ενέργειες αυτές, σε συνδυασμό με διακρίσεις όπως το Χρυσό Βραβείο στα Diversity & Inclusion Awards, επιβεβαιώνουν τη δέσμευσή μας για ένα εργασιακό περιβάλλον ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης.

Όμιλος Quest

“Ενίσχυση της κουλτούρας ισότητας και συμπερίληψης και δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών”

Η προώθηση της ισότητας των φύλων και η ανάδειξη γυναικών σε ηγετικές θέσεις αποτελούν θεμελιώδη στρατηγική επιλογή της Quest. Σήμερα, οι γυναίκες καλύπτουν το 34 % του ανθρώπινου δυναμικού και το 40% του Διοικητικού Συμβουλίου της μητρικής εταιρείας, με τα ποσοστά να αυξάνονται σταθερά.

Για την υποστήριξη της επαγγελματικής τους εξέλιξης, υλοποιείται το πρόγραμμα «Better Together», με θεματικά workshops που ενισχύουν ηγετικές δεξιότητες, αυτοπεποίθηση και τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων, όπως και ο Κύκλος Lean In «Quest Women Together for Success» που προσφέρει σταθερό πλαίσιο συνεργασίας και έμπνευσης, ενδυναμώνοντας τις γυναίκες στην καθημερινότητά τους. Βάση αυτών των ενεργειών και έναυσμα για το μέλλον αποτέλεσε το Women Empowerment Survey με συμμετοχή 345 εργαζομένων.

Η συνολική δέσμευση του Ομίλου στην ισότητα των φύλων αποτυπώνεται στην υπογραφή των Women’s Empowerment Principles (WEPs) του ΟΗΕ.

Ο Όμιλος Quest ενδυναμώνει ουσιαστικά τη γυναικεία παρουσία, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός δίκαιου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

D -Marin

“Στη D-Marín, δεν περιμένουμε την αλλαγή – τη δημιουργούμε.”

Σε έναν παραδοσιακά ανδροκρατούμενο κλάδο, επενδύουμε σταθερά στη γυναικεία παρουσία, την ισότητα και τη συμπερίληψη. Με πολιτικές μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή διάκρισης ή παρενόχλησης και με ενεργές, εμπιστευτικές γραμμές καταγγελιών, διασφαλίζουμε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για όλες και όλους.

Αλλάζουμε κουλτούρες, όχι μόνο κανόνες. Με στοχευμένες εκπαιδεύσεις και δράσεις ευαισθητοποίησης, αποδομούμε τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και καλλιεργούμε ένα περιβάλλον ενδυνάμωσης και ισότητας.

Τα αποτελέσματα είναι ξεκάθαρα: το 2025, το 52% των στελεχών μας σε ανώτερες θέσεις ήταν γυναίκες – μια εντυπωσιακή άνοδος από το 37% το 2021. Παράλληλα, το 30% του συνολικού ανθρώπινου δυναμικού μας αποτελείται από γυναίκες, αριθμός που συνεχώς αυξάνεται.

Η ισότητα φύλων δεν είναι για εμάς μια τυπική δέσμευση – είναι μια συνειδητή, καθημερινή επιλογή. Γιατί στη D-Marín, η ενδυνάμωση της γυναίκας είναι μέρος της στρατηγικής μας για ένα καλύτερο αύριο.



TEU SHIPPING AND FORWARDING

“Γυναίκες στην κορυφή”

Για εμάς, στην TEU Shipping & Forwarding, η ισότητα στην εργασία αποτελεί βασική αξία. Επιδιώκουμε να δημιουργούμε ένα περιβάλλον όπου οι ευκαιρίες και η ανάπτυξη είναι ανεξάρτητες από το φύλο, προσφέροντας στους εργαζομένους και στις εργαζόμενες μας τις ίδιες προοπτικές και δικαιώματα. Τα νούμερα το αποδεικνύουν: το 71% των εργαζομένων μας είναι γυναίκες και μάλιστα το 60% των διοικητικών θέσεων καλύπτεται από γυναίκες! Αυτά τα ποσοστά αντικατοπτρίζουν τη δέσμευσή μας στην ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας και ηγεσίας στον τομέα μας. Η προώθηση της ισότητας και η στήριξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις είναι κεντρικός άξονας της στρατηγικής μας για τη δημιουργία ενός πιο δυναμικού και καινοτόμου εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλοι οι εργαζόμενοι και όλες οι εργαζόμενες έχουν ίσες ευκαιρίες να αναπτύξουν το δυναμικό τους και να συμβάλλουν στην επιτυχία της εταιρείας. Περήφανα υποστηρίζουμε τις γυναίκες μας στην εργασία, στη μητρότητα, στην επαγγελματική ανέλιξη προς την κορυφή.



Loulis Food Ingredients

“Ισότητα & Ενδυνάμωση των Γυναικών στην Εργασία”

Στη Loulis Food Ingredients, δεσμευόμαστε για ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει τη διαφορετικότητα και την ισότητα. Η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας επιβεβαιώνει τη δέσμευσή μας στη δημιουργία μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου.

Ένα σημαντικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση είναι η πρόσφατη ένταξη της κας Αγγελικής Παπαγεωργίου στη θέση της Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού και μέλος στη Διοικητική ομάδα της εταιρείας. Με 24 χρόνια εμπειρίας στον χώρο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, Μεταπτυχιακές σπουδές στην Διοίκηση Επιχειρήσεων και Πτυχίο Ψυχολογίας, η Αγγελική ενισχύει τη στρατηγική μας για την ανάπτυξη των ανθρώπων μας και τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι νιώθουν πολύτιμοι.

Παράλληλα, προωθούμε ενεργά τη γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης και διασφαλίζουμε δίκαιες και διαφανείς πολιτικές αμοιβών και εξέλιξης. Πιστεύουμε ότι η ισότητα στην εργασία δεν είναι μόνο ηθική υποχρέωση αλλά και παράγοντας καινοτομίας, ανάπτυξης και βιώσιμης επιχειρηματικής επιτυχίας. Με συνεχή προσπάθεια και δέσμευση, δημιουργούμε ένα μέλλον όπου οι γυναίκες έχουν τη θέση που τους αξίζει.

VARIO A.E.

“Ηγεσία με Ισορροπία”

Η δέσμευση της VARIO στην προώθηση της Ισότητας των Φύλων αποτυπώνεται έμπρακτα στη σύνθεση του Διοικητικού της Συμβουλίου, όπου η συμμετοχή ανδρών και γυναικών είναι απολύτως ισότιμη (50%-50%). Η συγκεκριμένη πρακτική δεν αποτελεί απλώς συμμόρφωση με κανονιστικές απαιτήσεις, αλλά συνειδητή επιλογή που βασίζεται στην πεποίθηση ότι η ποικιλομορφία στην ηγεσία ενισχύει τη λήψη αποφάσεων και προάγει τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η ισορροπημένη εκπροσώπηση φύλων διαμορφώνει ένα περιβάλλον ίσων ευκαιριών, ενδυναμώνει τις γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους και λειτουργεί ως πρότυπο για ολόκληρο τον οργανισμό. Η καλή αυτή πρακτική εντάσσεται σε μία ευρύτερη στρατηγική ενσωμάτωσης των αρχών της Ισότητας, συμβάλλοντας ουσιαστικά στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ.

AFEA Congress S.A.

“Προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις”

Η προώθηση της ισότητας των φύλων και η ενδυνάμωση των γυναικών αποτελούν ακρογωνιαίο λίθο της στρατηγικής της AFEA Congress. Το 80% του ανθρώπινου δυναμικού μας αποτελείται από γυναίκες ενώ όλες οι διευθυντικές θέσεις καλύπτονται από γυναίκες. Η εταιρεία μας διοικείται από γυναίκες σε ανώτατο επίπεδο, καθώς η πρόεδρος και η αντιπρόεδρος της εταιρείας μας, είναι γυναίκες. Επιπλέον, η πρόεδρός της AFEA Congress, Σίσσυ Λυγνού, έχει διατελέσει πρόεδρος της HAPCO (Hellenic Association of Professional Congress Organisers) ενώ είναι η πρώτη Ελληνίδα πρόεδρος της IAPCO (International Association of Professional Congress Organizers), του μεγαλύτερου παγκόσμιου φορέα προαγωγής της ισότητας, της αριστείας και της ηθικής στη διοργάνωση συνεδρίων. Μέσα από αυτές τις πρωτοβουλίες, δεσμευόμαστε ενεργά για τη διάρρηση της «γυάλινης οροφής» και την οικοδόμηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.



Ενδυνάμωση των γυναικών & Αύξηση εκπροσώπησης σε ανδροκρατούμενους κλάδους

2



Global Compact
Network Greece

Παγκοσμίως, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 50% του ανθρώπινου δυναμικού (UN Women), αλλά η συμμετοχή τους ποικίλει έντονα ανά τομέα. Στην Ευρώπη, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε πολλούς βασικούς επιχειρηματικούς τομείς, ιδιαίτερα σε εκείνους που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες. Οι πιο έντονες αποκλίσεις εντοπίζονται στους κλάδους STEM (επιστήμη, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά), και ειδικότερα στους τομείς τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, μεταποίησης, ενέργειας και κατασκευών, όπου οι γυναίκες κατέχουν λιγότερο από το ένα τέταρτο των συνολικών θέσεων εργασίας και ακόμη μικρότερο ποσοστό σε θέσεις ηγεσίας. Αντίθετα, σε τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση, ο τουρισμός και οι κοινωνικές υπηρεσίες, η συμμετοχή των γυναικών είναι υψηλότερη, αν και συχνά περιορίζεται σε ενδιάμεσα επίπεδα και όχι σε στρατηγικές θέσεις. Συνολικά, τα δεδομένα δείχνουν ότι, παρά την πρόοδο, οι διαρθρωτικοί φραγμοί και τα στερεότυπα φύλου εξακολουθούν να εμποδίζουν την πρόοδο των γυναικών σε πιο οικονομικά και στρατηγικά σημαντικούς επιχειρηματικούς τομείς.

Ωστόσο, η ενδυνάμωση των γυναικών στον χώρο εργασίας και η αύξηση της εκπροσώπησης σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους εργασιακούς κλάδους αποφέρουν μετρήσιμα επιχειρηματικά και κοινωνικά οφέλη. Η έμφυλη ποικιλομορφία στις ομάδες ενισχύει την καινοτομία, βελτιώνει τους δείκτες ασφάλειας, υποστηρίζει τη δυνατότητα εύρεσης λύσεων και συνολικά τονώνει την οικονομική επίδοση, καθώς επιτρέπει την ανταπόκριση στις ανάγκες διαφορετικών πελατών και κοινοτήτων. Έρευνες της McKinsey δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις με υψηλά επίπεδα ποικιλομορφίας στην ηγεσία έχουν 21% μεγαλύτερες πιθανότητες να εμφανίσουν κέρδη άνω του μέσου όρου.

Μια επιχείρηση μπορεί να αναλάβει δράση με τη θέσπιση στόχων ποικιλομορφίας για ρόλους που παρατηρείται ανισορροπία φύλου, να αναπτύξει κατάλληλα προγράμματα συμπεριληπτικής πρόσληψης και εκπαίδευσης, να αντιμετωπίσει τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και να προωθήσει γυναικεία πρότυπα σε ανδροκρατούμενους χώρους (female role models). Είναι σημαντικό η ενδυνάμωση των γυναικών και η αύξηση της εκπροσώπησης να μην αντιμετωπίζονται μόνο ως ζήτημα αριθμών και ποσοστών αλλά ως μια συνεχιζόμενη προσπάθεια για αλλαγή κουλτούρας και ουσιαστική δέσμευση σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης. Οι γυναίκες που υποστηρίζονται γίνονται φορείς συλλογικής προόδου, συμβάλλοντας στη δημιουργία εργασιακών πλαισίων πιο δίκαιων και δημιουργικών για όλους και όλες.

METLEN Energy & Metals

“M-Power: Γυναίκες στη Βιομηχανία”

Η πρωτοβουλία «M-Power: Γυναίκες στη Βιομηχανία» της METLEN είναι μία δράση που στοχεύει στην ενδυνάμωση των γυναικών που εργάζονται στο πεδίο σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους κλάδους, όπως τα Μέταλλα και η Ενέργεια, μέσα από τη δημιουργία ενός ασφαλούς και συμμετοχικού χώρου διαλόγου και ανταλλαγής ιδεών. Ανταποκρίνεται σε πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων και επιδιώκει να ενισχύει τη φωνή και την παρουσία των γυναικών σε καίριες θέσεις. Μέσω διαδραστικών εργαστηρίων και συναντήσεων, οι συμμετέχουσες αναδεικνύουν προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους, συμβάλλοντας στην αποτύπωση αναγκών και στον σχεδιασμό στοχευμένων παρεμβάσεων.

Η δράση λειτουργεί και ως πλατφόρμα αλληλεπίδρασης και δικτύωσης, δίνοντας τη δυνατότητα στις γυναίκες να ανταλλάσσουν εμπειρίες, προβληματισμούς και καλές πρακτικές, ενισχύοντας την αίσθηση κοινότητας και αλληλοϋποστήριξης. Από τις συζητήσεις προκύπτουν προτάσεις που οδηγούν σε συγκεκριμένες, υλικοτεχνικές βελτιώσεις στο χώρο εργασίας, ενώ δρομολογούνται και επόμενες δράσεις, όπως διαδικτυακά εργαστήρια σε θεματικές όπως η ευεξία, καθώς και η δημιουργία μίας ψηφιακής πλατφόρμας που ενισχύει τα κανάλια επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των γυναικών.

Η πρωτοβουλία αποτελεί ένα πρώτο βήμα για την ενίσχυση της φωνής των γυναικών στη βιομηχανία και την καλλιέργεια μιας πιο συμπεριληπτικής εργασιακής κουλτούρας στους χώρους εργασίας της METLEN.

A.E. ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ TITAN

“Δημιουργία κύκλων Lean In στον TITAN”

Με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών για να επιτύχουν τις φιλοδοξίες τους και να δημιουργήσουν έναν πιο ισότιμο και συμπεριληπτικό κόσμο, συνεργαστήκαμε με το ελληνικό δίκτυο της διεθνούς μη κερδοσκοπικής οργάνωσης «Lean In - Lean In Network Greece (Athens)». Κύρια πρωτοβουλία της είναι οι εταιρικοί κύκλοι Lean In, δηλαδή μικρές αυτοκαθοδηγούμενες ομάδες εργαζομένων, που προσφέρουν υποστήριξη, καθοδήγηση μεταξύ συναδέλφων και ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων.

Ο TITAN προσκάλεσε τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες των Κεντρικών Γραφείων και του εργοστασίου Καμαρίου σε ενημερωτικές συνεδρίες για την αποστολή της Lean In και τον τρόπο λειτουργίας των κύκλων. Περισσότερα από 40 άτομα, γυναίκες και άνδρες, έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον και από τον Μάιο του 2023, έχουν συσταθεί και λειτουργούν δύο κύκλοι.

Αν και οι κύκλοι είναι καθοδηγούμενοι από τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες, ο TITAN έπαιξε ενεργό ρόλο στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, υποστηρίζοντας την πρωτοβουλία και διευκολύνοντας τις συναντήσεις των κύκλων κατά τις ώρες εργασίας για να διασφαλιστεί η μέγιστη συμμετοχή και υποστήριξη.

AKRITAS S.A.

“Ενίσχυση της Γυναικείας Εκπροσώπησης στη Βιομηχανία Ξύλου”

Η ισότιμη συμμετοχή των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον συνιστά βασική προϋπόθεση για τη βιώσιμη ανάπτυξη, την ενίσχυση της καινοτομίας και την καλλιέργεια ενός σύγχρονου, ανταγωνιστικού οργανωτικού πολιτισμού. Στο πλαίσιο αυτό, η AKRITAS στοχεύει στη σταδιακή, αλλά ουσιαστική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, κυρίως σε τεχνικούς και παραγωγικούς ρόλους. Μέσω συνεργασιών με εκπαιδευτικά ιδρύματα και προγράμματα πρακτικής άσκησης, η AKRITAS επιδιώκει να δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον ίσων ευκαιριών. Στα πλαίσια της πρωτοβουλίας αυτής, επενδύουμε στην αλλαγή κουλτούρας εντός της εταιρείας, με εκπαίδευση σε θέματα προκατάληψης και συμπερίληψης. Η πρωτοβουλία αυτή εντάσσεται στο στρατηγικό μας πλάνο και τους στόχους ESG της εταιρείας.

QUALCO GROUP

“Προώθηση γυναικών σε θέσεις τεχνολογίας (STEM)”

Ο Όμιλος Qualco, ως εταιρεία τεχνολογίας, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προώθηση γυναικών σε θέσεις τεχνολογίας (STEM), οι οποίες παραδοσιακά καταλαμβάνονται από άνδρες. Στο πλαίσιο αυτό, υλοποίησε πρωτοβουλία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, σε συνεργασία με τον οργανισμό “Women on Top”, που περιελάμβανε σειρά συζητήσεων με θέμα την ανάδειξη γυναικών σε θέσεις STEM και τη συμμετοχή τους σε θέσεις ευθύνης. Τονίζεται πως ο Όμιλος Qualco έχει υπογράψει τη «Χάρτα Διαφορετικότητας», ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας στο εργασιακό της περιβάλλον. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις STEM ήταν 31,7% το 2024 (πάνω από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο), ενώ ο όμιλος έχει θέσει ως στόχο την προσπάθεια για αύξηση του ποσοστού αυτού.

INTERFERRIES LINES

“Γυναίκες σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους κλάδους”

Στην εταιρία μας πιστεύουμε ότι η καινοτομία και η πρόοδος στον κλάδο των μεταφορών απαιτούν τη συμβολή όλων. Προωθήσαμε και εδραιώσαμε γυναίκες σε ηγετικές -διευθυντικές και τεχνικές θέσεις στον ανδροκρατούμενο και παραδοσιακά κυριαρχούμενο από άνδρες κλάδο των μεταφορών. Προωθήσαμε γυναίκες στην ηγεσία του τμήματος δρομολόγησης και διαχείρισης του στόλου μας, στο management της αποθήκης και αντικαταστήσαμε έναν από τους 4 φύλακες ασφαλείας των εγκαταστάσεών μας με έμπειρη γυναίκα πρώην αστυνομικό. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις αποδεικνύαμε έμπρακτα ότι οι γυναίκες μπορούν να διαπρέψουν και να ηγηθούν στον τομέα των μεταφορών δημιουργώντας ένα πιο ισότιμο και δυναμικό μέλλον για όλους.



Ίση αμοιβή για ίση εργασία

3



Global Compact
Network Greece

Η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας αποτελεί μια αρχή βασισμένη στη δικαιοσύνη και στα ανθρώπινα δικαιώματα. Η διασφάλιση ότι όλα τα άτομα λαμβάνουν την ίδια αμοιβή ανεξάρτητα από το φύλο, την εθνικότητα ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, είναι κρίσιμη για τη δημιουργία πιο δίκαιων εργασιακών περιβαλλόντων, ενώ, συνδέεται άμεσα με την οικονομική ευημερία. Όταν όλοι και όλες αμείβονται δίκαια, η αυξημένη αγοραστική τους δύναμη ενισχύει τη συνολική ζήτηση και ωφελεί την ευρύτερη οικονομία.

Η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας αποτελεί θεμελιώδη αρχή για τον ILO. Στόχος της είναι η εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων λόγω φύλου και η διασφάλιση ότι άνδρες και γυναίκες λαμβάνουν δίκαιη αμοιβή για εργασία που απαιτεί συγκρίσιμες δεξιότητες, προσπάθεια και ευθύνη. Παρά την πρόοδο, οι γυναίκες παγκοσμίως εξακολουθούν να κερδίζουν κατά μέσο όρο περίπου 20% λιγότερο από τους άνδρες, γεγονός που αντικατοπτρίζει τη συνεχιζόμενη διάκριση, τον επαγγελματικό διαχωρισμό και την άνιση πρόσβαση σε θέσεις ηγεσίας. Ο ILO υπογραμμίζει ότι το μισθολογικό χάσμα διαιωνίζει κοινωνικές ανισότητες και υπονομεύει τις προσπάθειες για κοινωνική δικαιοσύνη.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη διαφάνεια στις αμοιβές ενισχύει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μέσω υποχρεώσεων διαφάνειας και ενισχυμένων μηχανισμών επιβολής, προβλέποντας δικαιώματα για την ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών και τη λήψη διορθωτικών μέτρων σε περιπτώσεις διακρίσεων. Αναμφίβολα όμως, η ίση αμοιβή για ίση εργασία δεν είναι απλώς ζήτημα νομικής συμμόρφωσης. Αποτελεί θεμέλιο για μια δίκαιη και ευημερούσα κοινωνία, για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και για τη βιώσιμη επιχειρηματική επιτυχία. Η γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος αποτελεί συλλογική ευθύνη και απαιτεί ουσιαστική δέσμευση από τις επιχειρήσεις, τις κυβερνήσεις και την κοινωνία.

Το UN Global Compact έχει αναγνωρίσει τον καθοριστικό ρόλο των επιχειρήσεων στην αντιμετώπιση αυτής της ανισότητας, καθώς η ανάληψη δράσης από μέρους τους μπορεί να επιφέρει πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα. Στις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν οι επιχειρήσεις περιλαμβάνονται η θέσπιση διαφανών μισθολογικών δομών, ο καθορισμός στόχων, η συστηματική αξιολόγηση και δημοσιοποίηση δεδομένων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα, καθώς και η αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων στις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγών ώστε να προωθείται η εκπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα. Πέρα από το ζήτημα της δικαιοσύνης, η επίτευξη ίσης αμοιβής ενισχύει το κίνητρο, την επίδοση, την ικανοποίηση και την αφοσίωση του εργατικού δυναμικού, συμβάλει στη διατήρηση του ανθρώπινου κεφαλαίου και ενδυναμώνει τη φήμη της επιχείρησης.

EURIMAC A.E.

“Ίσες αμοιβές για ίση εργασία”

Η εταιρεία μας απασχολεί συνολικά 187 άτομα προσωπικό, εκ των οποίων οι 62 είναι γυναίκες. Το τμήμα συσκευασίας αριθμεί 87 άτομα προσωπικό εκ των οποίων οι 44 είναι γυναίκες. Τα τελευταία τρία χρόνια, το ποσοστό των γυναικών στο τμήμα συσκευασίας έχει αυξηθεί κατά 30%, γεγονός που αναδεικνύει τη δέσμευσή μας στην προώθηση της ισότητας φύλου στον εργασιακό χώρο.

Η πολιτική της εταιρείας μας είναι σαφής και δεσμευτική: εφαρμόζουμε ίσες αμοιβές για ίση εργασία, ανεξάρτητα από το φύλο, με βάση τις αρμοδιότητες που αναλαμβάνουν όλοι οι εργαζόμενοι.

Για να διασφαλίσουμε την ίση μεταχείριση, η εταιρεία εφαρμόζει μια σειρά από καλές πρακτικές, οι οποίες περιλαμβάνουν:

1. Αξιολόγηση Αμοιβών με Διαφάνεια: Η διαδικασία καθορισμού των μισθών είναι πλήρως διαφανής και βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως οι αρμοδιότητες, η εμπειρία και οι επιδόσεις.
2. Συστηματική Αξιολόγηση και Σύγκριση Αμοιβών: Τακτική ανασκόπηση των μισθολογικών δεδομένων για να εξασφαλιστεί ότι δεν υπάρχουν ανισότητες στους μισθούς, με ιδιαίτερη προσοχή στις διαφορές λόγω φύλου.
3. Ενιαίες Εκπαιδευτικές Ευκαιρίες για Όλους: Όλοι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν ίσες ευκαιρίες για εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη, με στόχο την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και την προετοιμασία τους για επαγγελματική ανέλιξη.
4. Προώθηση της Συμμετοχής και της Ενσωμάτωσης: Ενθαρρύνουμε τη συμμετοχή όλων των εργαζομένων στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος συνεργασίας και αλληλοσεβασμού, προάγοντας την ενσωμάτωση και την ισότιμη συμμετοχή όλων στους στόχους της εταιρείας.

Η δέσμευσή μας για ίσες αμοιβές για ίση εργασία είναι στρατηγική που ενισχύει την ομάδα μας και προάγει την ισότητα στον εργασιακό χώρο.

Θεόφιλος Χαλκιαδάκης A.E. - Cactus Hotels

“Διασφάλιση Ίσων Αμοιβών με Διαφανείς Διαδικασίες”

Η Cactus Hotels SA δεσμεύεται να διασφαλίζει ίσες αμοιβές για ίση εργασία, ενισχύοντας την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο. Η εταιρεία εφαρμόζει διαφανείς διαδικασίες αμοιβών, όπου οι αποδοχές βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως η θέση εργασίας, η εμπειρία, οι δεξιότητες και η απόδοση, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων χαρακτηριστικών.

Σε ετήσια βάση, διενεργείται εσωτερική ανάλυση μισθών για τον εντοπισμό πιθανών διαφορών και την εφαρμογή διορθωτικών μέτρων. Παράλληλα, η εταιρεία προσφέρει εκπαίδευση στα στελέχη της σχετικά με την καταπολέμηση ασυνείδητων προκαταλήψεων, ενισχύοντας τη δέσμευση στη διατήρηση της ισότητας.

Η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί βασικό πυλώνα της εταιρικής κουλτούρας, προάγοντας ένα εργασιακό περιβάλλον που βασίζεται στην αξιοκρατία, τη διαφάνεια και τον σεβασμό, συμβάλλοντας στην ενδυνάμωση των γυναικών και στη δημιουργία ίσων ευκαιριών για όλους και όλες.

Καταπολέμηση ασυνείδητων
προκαταλήψεων | Πρόληψη &
αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης

4



Global Compact
Network Greece

Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις και η παρενόχληση είναι δυο βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επίτευξη της ισότητας, της συμπερίληψης και της αίσθησης του ανήκειν σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Η ασυνείδητη προκατάληψη αναφέρεται στα αυτόματα και συχνά ακούσια στερεότυπα ή συμπεριφορές που επιδρούν στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε και αντιμετωπίζουμε τους άλλους, με βάση χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η φυλή, η ηλικία ή η εξωτερική εμφάνιση. Στον επιχειρηματικό χώρο, αυτές οι προκαταλήψεις μπορεί να επηρεάσουν διαδικασίες που αφορούν τις προσλήψεις, τις προαγωγές, τις μισθολογικές αποφάσεις και τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις, οδηγώντας σε άνιση μεταχείριση, ακόμη και όταν οι πολιτικές μιας εταιρείας είναι τυπικά ουδέτερες.

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά -λεκτική, σωματική ή ψυχολογική- που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή δημιουργεί ένα εχθρικό, εκφοβιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον. Μπορεί να λάβει πολλές μορφές, όπως σεξουαλική παρενόχληση, εκφοβισμό (mobbing) ή αποκλεισμό, και υπονομεύει τόσο την ευημερία των εργαζομένων όσο και τις επιδόσεις και τη φήμη του οργανισμού.

Έρευνες δείχνουν ότι οι ασυνείδητες προκαταλήψεις αποτελούν ένα ιδιαίτερα συχνό φαινόμενο στους χώρους εργασίας, ενώ, η ενθάρρυνση του προσωπικού να αναφέρει περιστατικά παρενόχλησης παραμένει σημαντική πρόκληση. Ακόμη και όταν οι επιχειρήσεις διαθέτουν πολιτικές ποικιλομορφίας και συμπερίληψης (D&I) ή πολιτικές μηδενικής ανοχής, συχνά δυσκολεύονται να τις μετατρέψουν σε ουσιαστική πρόοδο και καθημερινή πρακτική, λόγω ελλιπούς εφαρμογής, φόβου αντιποίνων ή απουσίας εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς αναφοράς.

Οι επιχειρήσεις έχουν τόσο ηθική ευθύνη όσο και στρατηγικό όφελος να αντιμετωπίσουν την προκατάληψη και την παρενόχληση, καθώς αυτά τα φαινόμενα υπονομεύουν την εμπιστοσύνη, την παραγωγικότητα και την ισότητα ευκαιριών. Πρακτικά, αυτό σημαίνει υιοθέτηση πολιτικών μηδενικής ανοχής, παροχή τακτικής εκπαίδευσης για την ασυνείδητη προκατάληψη και τη δεοντολογική συμπεριφορά -προσαρμοσμένης στην πραγματικότητα κάθε επιχείρησης- με ενεργή υποστήριξη από την ηγεσία. Επιπλέον, περιλαμβάνει προγράμματα καθοδήγησης και συνεργασίας που ενδυναμώνουν τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες και ενισχύουν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, καθώς και τη διασφάλιση ασφαλών, εμπιστευτικών μηχανισμών αναφοράς και λογοδοσίας, ώστε κάθε αναφορά να εξετάζεται άμεσα, δίκαια και με σεβασμό προς τα θεσμοθετημένα πρότυπα και πολιτικές. Οι αποτελεσματικές παρεμβάσεις δίνουν, επίσης, προτεραιότητα στα δικαιώματα, την αξιοπρέπεια και την ευημερία των ατόμων που έχουν υποστεί παρενόχληση ή διάκριση. Αυτό σημαίνει παροχή πολλαπλών ασφαλών διαύλων αναφοράς, κατάλληλης υποστήριξης και προστασίας από τυχόν αντίποινα ή νέα τραυματικά βιώματα.

Με την υιοθέτηση αυτών των πρακτικών, οι επιχειρήσεις όχι μόνο συμμορφώνονται με τα διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την εργασία, αλλά προσελκύουν, ενδυναμώνουν και διατηρούν ποικιλόμορφα ταλέντα ενισχύοντας την παραγωγικότητα, την εμπιστοσύνη και τη μακροπρόθεσμη επιτυχία. Η καλλιέργεια μιας κουλτούρας διαλόγου και σεβασμού, όπου η ενσυναίσθηση και η ευθύνη αποτελούν θεμελιώδεις αξίες, συμβάλλει ουσιαστικά στη δημιουργία ενός ασφαλούς και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος που ενισχύει τη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Η αποφασιστική δράση σε αυτά τα ζητήματα οδηγεί σε ισχυρότερους, πιο ανθεκτικούς και ανθρωποκεντρικά προσανατολισμένους οργανισμούς.

“ “

ΟΤΕ Α.Ε.

“Ψηφιακή εκπαίδευση για την ισότητα και την συμπερίληψη”

Ο Όμιλος ΟΤΕ παρέχει ένα βιώσιμο, αποδοτικό και τεχνολογικά προηγμένο εργασιακό περιβάλλον για τους ανθρώπους του. Σε αυτό το πλαίσιο, έχει διαμορφώσει μια εταιρική κουλτούρα που αγκαλιάζει και προωθεί τις αξίες της Διαφορετικότητας, της Ισότητας και της Συμπερίληψης. Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή και αναπόσπαστο μέρος των πολιτικών και των δράσεων του. Μέσα από συστηματική προσπάθεια καλλιεργείται ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου όλοι έχουν ίσες ευκαιρίες να εξελιχθούν και να αναπτύξουν το δυναμικό τους, ανεξαρτήτως φύλου. Σε αυτό το πλαίσιο και για τον εορτασμό του 5ου Ευρωπαϊκού μήνα διαφορετικότητας το 2024, πραγματοποιήθηκε μια εξειδικευμένη και πρωτοποριακή ψηφιακή εκπαίδευση για την ισότητα και την συμπερίληψη, η οποία, μέσα από αληθινές ιστορίες εργαζομένων από διαφορετικές χώρες του Ομίλου Telekom, συνέβαλε στο να αναγνωρίζουν οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες και να αντιμετωπίζουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις, διαμορφώνοντας κοινή αντίληψη γύρω από την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη. Κύρια χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης εκπαίδευσης ήταν η προσβασιμότητα για όλους και όλες και ο προτρεπτικός χαρακτήρας, μέσα από τη χρήση πολυμέσων, κουίζ και εργαλείων αυτό-αξιολόγησης.

Η συγκεκριμένη ψηφιακή εκπαίδευση, στην οποία συμμετείχαν 1.372 άτομα από τον Όμιλο ΟΤΕ, συνέβαλλε στην καλλιέργεια της κουλτούρας ισότητας και συμπερίληψης, προάγοντας την καινοτομία και τη συνεργασία.

“ “

Lidl Ελλάς

“Η προσέγγιση της Lidl Ελλάς στην πρόληψη και αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας”

Η στρατηγική εταιρική υπευθυνότητας της Lidl Ελλάς έχει στο επίκεντρο της την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τη συμπερίληψη σε όλη την αλυσίδα αξίας. Η δέσμευση μας είναι διάχυτη αφενός στον Κώδικα Δεοντολογίας για τους εταίρους μας, αφετέρου αφορά όλους τους εργαζομένους και τις εργαζόμενες της εταιρίας.

Γι’ αυτό διαμορφώσαμε μια ολοκληρωμένη Πολιτική μηδενικής ανοχής που περιλαμβάνει δράσεις εντοπισμού και αντιμετώπισης περιστατικών παρενόχλησης. Η Πολιτική περιλαμβάνει ένα δομημένο πλαίσιο για την πρόληψη, διαχείριση και υποστήριξη των ανθρώπων μας σε φαινόμενα παρενόχλησης. Σε αυτό εντάσσεται η ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση μέσα από προσαρμοσμένες δράσεις και video, ώστε να μπορούν να αντιληφθούν παρενοχλητικές συμπεριφορές και να αντιδρούν ανάλογα.

Η θετική αλλαγή και ο αντίκτυπος της Πολιτικής Παρενόχλησης μας οδήγησε στη δημιουργία της νέας Πολιτικής για την Ίση Μεταχείριση στον χώρο εργασίας, που ορίζει τις μορφές των διακρίσεων και περιγράφει τα μέτρα πρόληψης και ευαισθητοποίησης για ίση μεταχείριση, καθώς και τον τρόπο αναφοράς.

Έτσι, επικυρώνουμε την δέσμευση μας για ένα περιβάλλον ισότητας και τοποθετούμε την ασφάλεια και την ψυχική υγεία των ανθρώπων μας στην καρδιά της εταιρικής μας κουλτούρας.

KLEEMANN

“Πρόληψη & αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης”

Η KLEEMANN, ως πολυεθνική εταιρεία με δίκτυο πωλήσεων σε περισσότερες από 100 χώρες, με τοπική παρουσία σε σημαντικές αγορές όπως η Αγγλία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Αυστραλία, οι ΗΠΑ καθώς και τοπική παραγωγή στην Ελλάδα, στη Σερβία και στην Κίνα, ενσωματώνει την έννοια της συμπερίληψης στην εργασιακή της καθημερινότητα. Στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών που υλοποιεί για την πρόληψη και την αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης, εφαρμόζει Πολιτική για την Καταπολέμηση της Βίας & Παρενόχλησης καθώς και Πολιτική Διαφορετικότητας, Ισότητας & Συμπερίληψης, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- Ανώνυμη γραμμή καταγγελιών, ώστε οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες να αναφέρουν τυχόν περιστατικά παρενόχλησης χωρίς φόβο αντιποίνων
- Υποχρεωτική εκπαίδευση για όλους τους εργαζομένους και τις εργαζόμενες σε θέματα έμφυλων διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και δεοντολογικής συμπεριφοράς
- Ειδική ομάδα υποστήριξης για τη διερεύνηση καταγγελιών με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα
- Συνεχείς δράσεις ευαισθητοποίησης, όπως σεμινάρια και καμπάνιες ενημέρωσης, για την ενίσχυση του σεβασμού και της ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον

Η KLEEMANN δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει τον σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και την παροχή ίσων ευκαιριών, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη και τον αλληλοσεβασμό μεταξύ των εργαζομένων της.

AB Βασιλόπουλος

“Ασφαλές και Συμπεριληπτικό Περιβάλλον στην AB Βασιλόπουλος”

Στην AB Βασιλόπουλος επενδύουμε σε καλές πρακτικές για τη δημιουργία ενός ασφαλούς, ισότιμου και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος. Έχουμε θεσπίσει Κώδικα Δεοντολογίας, διαθέσιμο σε όλους και όλες, και υλοποιούμε τακτικά εκπαιδευτικά προγράμματα για θέματα διαφορετικότητας και συμπεριληπτικής ηγεσίας. Διατηρούμε ανώνυμη γραμμή αναφορών και ειδική ομάδα διαχείρισης περιστατικών, διασφαλίζοντας άμεση και αμερόληπτη αντιμετώπιση. Προωθούμε ενεργά κουλτούρα μηδενικής ανοχής στη διάκριση και την παρενόχληση, ενισχύοντας την ανοιχτή επικοινωνία και την υποστήριξη όλων των εργαζομένων.

ΔΕΔΔΗΕ

“Πρόληψη & αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης”

Ο ΔΕΔΔΗΕ στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων και του πεδίου δράσης του ενεργεί προληπτικά και μεριμνά για την προάσπιση, τον σεβασμό και την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Σεβόμενος απόλυτα τη διαφορετικότητα και το δικαίωμα παροχής ίσων ευκαιριών, δεν ανέχεται καμία μορφή διάκρισης. Παρέχει ίσες ευκαιρίες κατά την πρόσληψη, καθώς και την ανάπτυξη, εκπαίδευση, κατάρτιση, αμοιβή και αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων του. Δεν είναι ανεκτή η διάκριση βάσει φυλής, φύλου, χρώματος, υπηκοότητας ή εθνικής καταγωγής, τάξης, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, πολιτικών και πολιτιστικών πεποιθήσεων ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης η οποία προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Στον ΔΕΔΔΗΕ δεν αποδεχόμαστε οποιαδήποτε μορφή σωματικής, λεκτικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής παρενόχλησης ή βίας, καθώς επίσης απειλές και εκφοβισμό στην εργασία, ενώ για τα θέματα αυτά εφαρμοστέες είναι οι εγκεκριμένες «Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία», «Πολιτική Κυρώσεων και Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών» και «Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων».

ΔΩΔΩΝΗ

“Καλές πρακτικές κατά όποιες διάκρισης, βίας, παρενόχλησης”

Στη ΔΩΔΩΝΗ οι άνθρωποί μας είναι ο πυρήνας μας. Σεβόμαστε κάθε ανάγκη και δικαίωμά τους στην ασφάλεια στην εργασία. Λαμβάνουμε λοιπόν τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσουμε το προσωπικό μας σε ζητήματα κατά όποιες βίας, διάκρισης και παρενόχλησης.

Ως μέλη του UNGC υποστηρίζουμε ενεργά τους 17 SDGs. Εφαρμόζουμε πολιτικές για τη βία και την παρενόχληση. Παρέχουμε στους νέους εργαζόμενους και στις νέες εργαζόμενες μας εγχειρίδιο με ορθές πρακτικές για την ασφάλειά τους. Γνωστοποιούμε τις αρχές μας στον Κώδικα Ηθικής της Εταιρείας μας. Θεσπίσαμε διαδικασίες όπως “whistleblowing procedure” όπου μπορεί κανείς επώνυμα ή ανώνυμα να υποβάλει καταγγελία για όποιο περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης έχει συμβεί σε βάρος του. Καταρτίζουμε το προσωπικό μας μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα φορέων και εσωτερικά σεμινάρια. Είμαστε μέλη των WEPs με ενυπόγραφη δέσμευση του CEO μας σε μια προσπάθεια προώθησης πρακτικών σε θέματα ανισότητας των φύλων. Σεβόμαστε, προασπίζουμε υποστηρίζουμε. Τις αρχές και πολιτικές μας μοιραζόμαστε με όλους και όλες στο site μας.

Grant Thornton Greece

“Whistleblowing Policy”

Στην Grant Thornton δεσμευόμαστε σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου η ισότητα και η συμπερίληψη δεν είναι απλώς στόχος, αλλά καθημερινή πράξη. Από το 2019 και το 2021, η Grant Thornton έχει θεσπίσει εσωτερική και εξωτερική (αντίστοιχα) Πολιτική Καταγγελίας Δυσλειτουργιών (Whistleblowing Policy). Παράλληλα, έχουν οριστεί επιπρόσθετα κανάλια υποβολής καταγγελιών, στα οποία ο/η καταγγέλλων/ουσα (εσωτερικός/ή και εξωτερικός/ή) έχει τη δυνατότητα να υποβάλει επώνυμη καταγγελία. Επίσης, το 2021 θεσπίστηκε μία σαφής πολιτική κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης, ενισχύοντας τον σεβασμό, την ασφάλεια και την ισότιμη μεταχείριση όλων. Με διαφάνεια και συνέπεια, καλλιεργούμε μια κουλτούρα εμπιστοσύνης, στην οποία κάθε φωνή έχει αξία και κάθε άνθρωπος μπορεί να εξελιχθεί με αξιοπρέπεια. Πρόκειται για εργαλεία που δίνουν φωνή στους εργαζομένους και τις εργαζόμενες, ενισχύοντας τη δυνατότητα αναφοράς παραβατικών συμπεριφορών χωρίς φόβο αντιποίνων. Η πολιτική αυτή έχει ήδη αξιολογηθεί θετικά σε έρευνα προσωπικού, επιβεβαιώνοντας με 75% την αποδοχή και την εμπιστοσύνη που εμπνέει.

INTERAMERICAN

“Interamerican DEI Policy”

Η Interamerican προωθεί έναν χώρο εργασίας ισότητας και σεβασμού μέσα από την υλοποίηση του Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Policy, που διασφαλίζει δίκαιες ευκαιρίες και συμπερίληψη για όλους και όλες. Παράλληλα, το Harassment in the Workplace Policy καθιερώνει μηδενική ανοχή απέναντι σε παρενόχληση και διακρίσεις. Έχουμε αναπτύξει ένα ασφαλές reporting mechanism που επιτρέπει στους εργαζομένους και στις εργαζόμενες να αναφέρουν εμπιστευτικά ή ανώνυμα οποιοδήποτε περιστατικό μέσω ειδικής πλατφόρμας ή απευθείας στο HR, με άμεση και αμερόληπτη διερεύνηση. Καθ' όλη τη διάρκεια του έτους υλοποιούμε εκπαιδεύσεις για την πρόληψη της παρενόχλησης και την αναγνώριση ασυνείδητων προκαταλήψεων, ενδυναμώνοντας την ευαισθητοποίηση και υπευθυνότητα σε όλα τα επίπεδα. Μέσα από αυτές τις δράσεις, η Interamerican δημιουργεί ένα βιώσιμο, ασφαλές και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, ενισχύοντας την ψυχική ευημερία και την επαγγελματική ανάπτυξη όλων των ανθρώπων της.

ΥΠΕΡΤΑΜΕΙΟ

“Μηδενική ανοχή σε διακρίσεις και παρενόχληση”

Το Υπερταμείο έχει θεσπίσει πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή διάκρισης και παρενόχλησης. Αυτή η στρατηγική απόφαση στοχεύει στη διασφάλιση της ισότητας, την προστασία των εργαζομένων και την ενίσχυση του αισθήματος δικαίου στον εργασιακό χώρο. Κεντρικός πυλώνας αυτής της στρατηγικής είναι η ανάπτυξη ενός διαφανούς και ασφαλούς μηχανισμού αναφοράς περιστατικών, που υποστηρίζει τα θύματα, διασφαλίζοντας την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα (μέσω της πλατφόρμας safevoice.hcap.gr). Πρόκειται για μια σημαντική πρωτοβουλία που ενισχύει την ισότητα και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο, προλαμβάνοντας φαινόμενα που υπονομεύουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ευημερία των εργαζομένων. Παράλληλα, η τακτική εκπαίδευση του προσωπικού, με στόχο την κατανόηση των εννοιών της διάκρισης και της παρενόχλησης, συμβάλλει στην ενίσχυση του σεβασμού και της ενσυναίσθησης στον εργασιακό χώρο.

TUV AUSTRIA HELLAS

“Πρόληψη & αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης”

Στην εταιρεία μας, δεσμευόμαστε για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος εργασίας. Για την πρόληψη και αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης, έχουμε θεσπίσει μια γραμμή whistleblowing, μέσω της οποίας όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν ανώνυμα οποιοδήποτε περιστατικό ανησυχίας.

Η γραμμή whistleblowing είναι διαθέσιμη 24/7 και διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα και την προστασία των πληροφοριών. Κάθε αναφορά εξετάζεται προσεκτικά από την αρμόδια ομάδα μας, η οποία λαμβάνει άμεσα μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και την υποστήριξη των εμπλεκομένων.

Επιπλέον, παρέχουμε τακτική εκπαίδευση στους εργαζομένους και τις εργαζόμενές μας για την αναγνώριση και την πρόληψη διακρίσεων και παρενόχλησης, ενισχύοντας την ευαισθητοποίηση και την υπευθυνότητα. Με αυτόν τον τρόπο, προάγουμε μια κουλτούρα σεβασμού και ισότητας, όπου κάθε άτομο αισθάνεται ασφαλές και εκτιμημένο.

ΡΗΑΕΑ

“Ισότητα και απόλυτη δέσμευση κατά της παρενόχλησης”

Η εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης ή αποκλεισμού. Έχει θεσπίσει σαφείς εσωτερικούς κανονισμούς, εκπαιδευτικά προγράμματα ευαισθητοποίησης και ασφαλείς μηχανισμούς αναφοράς. Σε όλα τα επίπεδα, ενισχύει την καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος σεβασμού και διαφάνειας. Οι εργαζόμενοί και οι εργαζόμενές της εκπαιδεύονται στη συμπεριληπτική ηγεσία, ενώ παράλληλα ενθαρρύνεται ο ανοιχτός διάλογος και η ενεργή συμμετοχή τους στη διαμόρφωση πολιτικών ισότητας. Η εταιρεία δεσμεύεται να λειτουργεί ως πρότυπο ηθικής εταιρικής κουλτούρας στον χώρο της φιλοξενίας.

ELLA RESORTS

“Πολιτική κατά των διακρίσεων. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης”

Η πρωτοβουλία για την πρόληψη και αντιμετώπιση διακρίσεων και παρενόχλησης στην ELLA RESORTS επικεντρώνεται στη δημιουργία ενός ασφαλούς και σεβαστικού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζομένους, τις εργαζόμενες και τους πελάτες και πελάτισσες. Περιλαμβάνει την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση του προσωπικού σχετικά με τη διαχείριση καταγγελιών, την πρόληψη διακρίσεων και την αναγνώριση κάθε μορφής παρενόχλησης. Επιπλέον, καθιερώνεται διαδικασία ανώνυμης αναφοράς για την υποβολή καταγγελιών, με εγγύηση εμπιστευτικότητας και χωρίς φόβο αντιποίνων. Παράλληλα, το προσωπικό μπορεί να λαμβάνει υποστήριξη μέσω ειδικών συμβούλων και η διεύθυνση του ομίλου δεσμεύεται να εφαρμόζει αυστηρά μέτρα για όσους παραβιάζουν τις αρχές ίσης μεταχείρισης και σεβασμού. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι η ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας της ισότητας και της διαφορετικότητας.

INTERGEO ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY LTD

“INTERGEO Hellas: Η Ισότητα στην Πράξη”

Στην INTERGEO Hellas πιστεύουμε ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι μόνο δίκαιη – είναι αναγκαία για την πρόοδο. Γι’ αυτό, επενδύουμε καθημερινά σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου όλοι και όλες έχουν ίσες ευκαιρίες να εξελιχθούν.

- Ενισχύουμε τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.
- Εξασφαλίζουμε ίσες αμοιβές και δίκαιες προσλήψεις.
- Προσφέρουμε ευελιξία στην εργασία, σεβόμενοι τις ανάγκες κάθε εργαζομένου και κάθε εργαζομένης.

Σε πλήρη συμμόρφωση με τον Ν.4808/2021, εφαρμόζουμε πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης, διαθέτουμε ανώνυμο σύστημα καταγγελιών και υλοποιούμε τακτικές εκπαιδεύσεις για πρόληψη και ευαισθητοποίηση.

Καλλιεργούμε καθημερινά ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, με επίκεντρο τον άνθρωπο, όπου η ισότητα είναι πράξη, όχι απλώς δέσμευση.

Γιατί στην INTERGEO Hellas, δημιουργούμε τον χώρο που αξίζει σε όλους και όλες.



Υποστήριξη εργαζόμενων γονέων

5



Global Compact
Network Greece

Η υποστήριξη των γονέων στον χώρο εργασίας είναι καθοριστικής σημασίας για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των φύλων και τη δημιουργία δίκαιων χώρων εργασίας. Η γονεϊκότητα αποτελεί ένα κρίσιμο στάδιο της ζωής που συχνά δοκιμάζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδιαίτερα για τις γυναίκες που εξακολουθούν να αναλαμβάνουν δυσανάλογο μερίδιο ευθυνών φροντίδας.

Η υποστήριξη των γονέων δεν αποτελεί μόνο ζήτημα δικαιοσύνης, αλλά και στρατηγική επένδυση για τις επιχειρήσεις, καθώς όταν βοηθούν το προσωπικό τους να ισορροπήσει μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, συμβάλλουν στην αποτροπή απώλειας ταλέντων, στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), ενώ, ενισχύουν την αφοσίωση, το κίνητρο και την ευημερία του προσωπικού, αποφέροντας σημαντικά οφέλη τόσο για τα άτομα όσο και για την επιχείρηση. Δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου τόσο οι μητέρες όσο και οι πατέρες μπορούν να εξελίσσονται επαγγελματικά χωρίς να θυσιάζουν την οικογενειακή τους ζωή, οι επιχειρήσεις ενισχύουν την εμπιστοσύνη, την πίστη του ανθρώπινου δυναμικού τους και τη φήμη τους ως υπεύθυνοι και προοδευτικοί εργοδότες.

Οι επιχειρήσεις μπορούν να υιοθετήσουν συγκεκριμένα μέτρα, όπως την εφαρμογή συμπεριληπτικών πολιτικών γονικής άδειας, την παροχή ευέλικτων μορφών εργασίας για παράδειγμα τηλεργασία, προσαρμόσιμα ωράρια και τη διασφάλιση προσιτής και αξιόπιστης φροντίδας παιδιών, είτε μέσω εσωτερικών δομών είτε σε συνεργασία με εξωτερικούς φορείς. Εξίσου σημαντική είναι η καλλιέργεια κουλτούρας κατανόησης και αποδοχής που κανονικοποιεί τη χρήση της γονικής άδειας, αναγνωρίζει την αξία της φροντίδας και αποτρέπει τις προκαταλήψεις εις βάρος των εργαζόμενων γονέων.

Τέλος, η δέσμευση της ηγεσίας και η συνεχής επικοινωνία αυτών των πολιτικών είναι απαραίτητες για την επιτυχημένη και συνεπή εφαρμογή τους. Ενσωματώνοντας την υποστήριξη των γονέων στις ευρύτερες στρατηγικές βιωσιμότητας και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οι επιχειρήσεις ενδυναμώνουν τους ανθρώπους τους και συμβάλλουν στη δημιουργία πιο υπευθύνων και βιώσιμων επιχειρηματικών μοντέλων.

Όμιλος ΔΕΗ

“Υποστήριξη εργαζόμενων γονέων”

Στον Όμιλο ΔΕΗ αναδιαμορφώνουμε συνολικά την εταιρική μας κουλτούρα, ενισχύοντας ακόμη περισσότερο μια ολιστική υποστήριξη στην οικογένεια και ειδικά στις γυναίκες, στοχεύοντας στην ενδυνάμωσή τους, στην ισότητα μεταξύ των φύλων, αλλά και την υποστήριξη των εργαζόμενων γονέων. Ενδεικτικά:

- δημιουργούμε ένα σύστημα στήριξης για την οικογένεια και τις γυναίκες, παρέχοντας κάλυψη εξόδων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, κάλυψη με αμοιβή της άδειας μητρότητας, ειδικές άδειες για caregivers, βρεφονηπιακούς σταθμούς ΔΕΗ, καθώς και ετήσιο κατασκηνωτικό πρόγραμμα (ή summer camps) για τα παιδιά των εργαζομένων.
- εμπλουτίζουμε τις παροχές Υγείας & Ευημερίας με υπηρεσίες και για τα μέλη των οικογενειών (δράσεις εστιασμένες στις γυναίκες όπως η ψηφιακή πλατφόρμα VivianLab με ενημερώσεις και ομιλίες για θέματα όπως ο γονεϊκός ρόλος, η ενδυνάμωση, η διαχείριση πολλαπλών ρόλων κ.α., καθώς και παροχή τηλεφωνικής υπηρεσίας Συμβουλευτικής Ψυχικής Υγείας για τους εργαζομένους και τα μέλη της οικογένειάς τους.
- σχεδιάζουμε και οργανώνουμε σειρά δράσεων με στόχο τη δημιουργία κοινοτήτων, τόσο για τα παιδιά των εργαζομένων, όσο και για τους ίδιους τους γονείς μέσα από δράσεις εθελοντικού χαρακτήρα, υποστήριξη για τη νέα σχολική χρονιά, εορτασμούς και δώρα σε εποχικές εκδηλώσεις, ενώ σύντομα θα πραγματοποιήσουμε σειρά δράσεων όπου τα παιδιά των εργαζομένων μέσα από εκπαιδευτικό και ενημερωτικό χαρακτήρα θα έρθουν πιο κοντά στον κόσμο της ΔΕΗ και στις στρατηγικές προτεραιότητες του Ομίλου.

Ως αναπόσπαστο κομμάτι της ελληνικής κοινωνίας, η ΔΕΗ αναγνωρίζει τον κρίσιμο ρόλο της στην προώθηση αξιών όπως η ισότητα και ο σεβασμός και στηρίζει δράσεις που ενισχύουν την κοινωνική συνοχή. Αναλαμβάνει ουσιαστικές πρωτοβουλίες για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου μέσω του προγράμματος ΔΕΗ Ενεργώ, συμβάλλοντας ενεργά στον αγώνα για την εξάλειψη της έμφυλης βίας και στη δημιουργία ενός κόσμου απαλλαγμένου από κάθε μορφή βίας.

GRECOTEL S.A.

“Υποστήριξη εργαζόμενων γονέων”

Στην Grecotel, αναγνωρίζουμε την ανάγκη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και στηρίζουμε έμπρακτα τους εργαζόμενους γονείς. Προσφέρουμε ευέλικτα ωράρια εργασίας όπου αυτό είναι εφικτό, διευκολύνοντας τις γονεϊκές υποχρεώσεις. Κατά την καλοκαιρινή περίοδο, σε αρκετές μονάδες μας παρέχονται παιδικές δραστηριότητες και δημιουργική απασχόληση, που εξυπηρετούν τόσο τους επισκέπτες όσο και το προσωπικό με παιδιά. Παράλληλα, ενθαρρύνουμε την ισότιμη χρήση της γονικής άδειας από άνδρες και γυναίκες, ενισχύοντας την ισότητα στο σπίτι και στην εργασία. Μέσα από αυτές τις πρακτικές, δημιουργούμε ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, που αναγνωρίζει και σέβεται τον ρόλο του γονέα, ανεξαρτήτως φύλου.

“ **Μιχαήλ Αραμπατζής Α.Β.Ε.Ε.**

“Δράσεις για Εργαζόμενους γονείς”

Στη Μιχαήλ Αραμπατζής Α.Β.Ε.Ε. - Ελληνική Ζύμη, οι άνθρωποί μας αποτελούν τον θεμέλιο λίθο της εταιρίας μας. Για αυτό και έχουμε θεσμοθετήσει δράσεις με στόχο την πρόληψη, την υγεία και την εκπαίδευση του προσωπικού καθώς και την ενίσχυση της οικογενειακής ευημερίας. Στηρίζουμε τον θεσμό της οικογένειας και υποστηρίζουμε τους εργαζόμενους γονείς με παροχές για τα παιδιά σε όλα τα στάδια της ζωής τους. Ενδεικτικά:

- 5.000€ επίδομα τοκετού ως χρηματική ενίσχυση.
- Διοργάνωση χριστουγεννιάτικης εκδήλωσης για τα παιδιά των εργαζομένων όπου κατά τη διάρκεια της έχουν την ευκαιρία γονείς και παιδιά να συμμετέχουν σε δημιουργικές, εκπαιδευτικές δράσεις, να διασκεδάσουν να απολαύσουν λιχουδιές και να παραλάβουν τα δωράκια τους.
- Χρηματική και υλική ενίσχυση των παιδιών των εργαζομένων που επιτυγχάνουν στις εισαγωγικές εξετάσεις σε Πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας, ως δείγμα αναγνώρισης της προσπάθειας τους. Συγκεκριμένα το 2024 η εταιρία πρόσφερε σε κάθε παιδί από ένα laptop και από μία δωροεπιταγή αξίας 1.000€.

“ **INTERAMERICAN**

“Hybrid FlexiWork by Interamerican”

Το Hybrid FlexiWork της Interamerican προσφέρει ευέλικτο υβριδικό μοντέλο εργασίας, με τρεις ημέρες τηλεργασίας και δύο στο γραφείο, προσαρμοσμένο στις προσωπικές ανάγκες κάθε εργαζομένου και κάθε εργαζομένης. Το μοντέλο στηρίζει ιδιαίτερα τους εργαζόμενους-γονείς προσφέροντας: ευελιξία ωραρίου για τη διαχείριση σχολικών υποχρεώσεων, δραστηριοτήτων ή έκτακτων αναγκών των παιδιών, μείωση χρόνου μετακινήσεων για περισσότερο χρόνο με την οικογένεια, αυτονομία στον προγραμματισμό μέσω του in.for.me για την κάλυψη αναγκών όπως διακοπές ή ασθένειες παιδιών και ουσιαστική υποστήριξη ψυχικής υγείας με λιγότερο άγχος και καλύτερη ισορροπία ζωής-εργασίας. Η παραγωγικότητα αξιολογείται με βάση τα αποτελέσματα και την καινοτομία, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη και τη δέσμευση. Το FlexiWork μειώνει το ενεργειακό αποτύπωμα, προάγει τη διαφορετικότητα και συμβάλλει στη δημιουργία ενός βιώσιμου, σύγχρονου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, αποτελώντας πρότυπο για τον ασφαλιστικό κλάδο και πέρα από αυτόν.

VARIO A.E.

“Δίπλα στους γονείς από την πρώτη μέρα!”

Στη VARIO, μια ομάδα 65 ανθρώπων, πιστεύουμε ότι η ισότητα των φύλων και των εργαζόμενων γονέων χτίζεται και μέσα από την καθημερινή στήριξη της οικογένειας. Γι’ αυτό προσφέρουμε σε όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες μας που είναι γονείς ή κηδεμόνες, μηνιαίο επίδομα για βρεφονηπιακούς σταθμούς (δημόσιους και ιδιωτικούς). Η πρωτοβουλία αυτή διευκολύνει την ομαλή επιστροφή των γονέων στην εργασία και, ταυτόχρονα, καταπολεμά τυχόν στερεότυπα που συνδέουν τη φροντίδα των παιδιών αποκλειστικά με τις γυναίκες. Για μια μικρομεσαία επιχείρηση όπως η VARIO, αποτελεί πράξη κοινωνικής υπευθυνότητας και βαθιάς φροντίδας για τους ανθρώπους της. Στηρίζοντας έμπρακτα την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, δημιουργούμε ένα δίκαιο και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον για όλους και όλες.

RELATIONAL TECHNOLOGY A.E.

“Υποστήριξη εργαζόμενων γονέων”

Στην Relational, στηρίζουμε τους εργαζόμενους γονείς, παρέχοντάς τους την δυνατότητα για εργασία από το σπίτι, και για χρήση ευέλικτου ωραρίου, και επιτρέποντάς τους να προσαρμόζουν το πρόγραμμά τους στις ανάγκες της οικογένειάς τους.

Με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μπορούν να είναι παρόντες σε σημαντικές στιγμές των παιδιών τους, διατηρώντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Παράλληλα, καλλιεργούμε μια κουλτούρα που αναγνωρίζει τη σημασία των οικογενειακών υποχρεώσεων και παρέχει στήριξη στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες, μειώνοντας την κοινωνική πίεση που μπορεί να αισθάνονται.

Προσφέροντας δυνατότητες ασφάλισης των προστατευόμενων μελών, υποστηρίζουμε παράλληλα την υγεία και την ευημερία των εργαζόμενων και των οικογενειών τους.

Με αυτές τις πρωτοβουλίες, ενισχύουμε τη αφοσίωση και την παραγωγικότητα των ανθρώπων μας, δημιουργώντας ένα περιβάλλον που προωθεί τόσο την επαγγελματική, όσο και την προσωπική τους ανάπτυξη.

DIAPLOUS MARITIME SERVICES LTD

“Παροχή εξ αποστάσεως εργασίας μία εβδομάδα το μήνα σε νέους γονείς”

Η παροχή δυνατότητας εξ αποστάσεως εργασίας για μία εβδομάδα τον μήνα σε νέους γονείς στοχεύει στη στήριξη της οικογενειακής ζωής χωρίς να διακυβεύεται η επαγγελματική απόδοση.

Η πρακτική προσφέρει ευελιξία, μειώνει το άγχος και ενισχύει την ισορροπία εργασίας-ζωής, συμβάλλοντας στην ευημερία των εργαζομένων. Παράλληλα, ενδυναμώνει τη δέσμευση και την ικανοποίηση από την εργασία, προάγοντας μια συμπεριληπτική και σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα.

Η δράση του UN Global Compact Network Greece

Η παρούσα έκδοση επιχείρησε να αναδείξει πώς η δέσμευση μεταφράζεται σε πράξη, παρουσιάζοντας δράσεις που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις-μέλη του UN Global Compact Network Greece με θετικό αντίκτυπο στην ισότητα των φύλων. Οι βέλτιστες πρακτικές των επιχειρήσεων-μελών αποτελούν πειστικά παραδείγματα ότι η ουσιαστική πρόοδος είναι εφικτή και βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη. Ανεξαρτήτως κλάδου και μεγέθους, οι επιχειρήσεις που δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων απολαμβάνουν βελτιωμένη οικονομική επίδοση, μεγαλύτερη καινοτομία και αυξημένη ανθεκτικότητα. Παράλληλα, συμβάλλουν στη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίας, όπου όλοι και όλες έχουν την ευκαιρία να ευημερήσουν.

Η πρόοδος όμως απαιτεί διαρκή δέσμευση, τολμηρές αποφάσεις και κουλτούρα λογοδοσίας. Το UN Global Compact Network Greece παραμένει αρωγός στην προσπάθεια των επιχειρήσεων να υιοθετήσουν και να ενσωματώσουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων ως έναν βασικό πυλώνα για την ανάπτυξη με όρους βιωσιμότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, παρέχει εργαλεία και αναλαμβάνει μια σειρά από πρωτοβουλίες:

Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών

Οι [Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών](#) (Women's Empowerment Principles – WEPs) είναι ένα σύνολο κατευθυντήριων αρχών που αναπτύχθηκαν από το UN Global Compact και το UN Women και αποτελούν ένα roadmap για τις επιχειρήσεις που θέλουν να ενισχύσουν την ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων, να υποστηρίξουν την προώθηση της γυναικείας ηγεσίας, να δημιουργήσουν εργασιακά περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις και να ενδυναμώσουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα.

-  1. Ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλα τα ιεραρχικά κλιμάκια
-  2. Σεβασμός και δίκαιη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων, γυναικών και ανδρών, χωρίς καμία διάκριση
-  3. Διασφάλιση της υγείας, της ασφάλειας και της ευημερίας όλων των εργαζομένων, γυναικών και ανδρών
-  4. Προώθηση της εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών
-  5. Ανάπτυξη επιχειρηματικών σχεδίων, εφοδιαστικής αλυσίδας και marketing με τρόπο που αναβαθμίζεται και ισχυροποιείται η θέση των γυναικών
-  6. Προώθηση της ισότητας μέσω πρωτοβουλιών στην κοινότητα
-  7. Αξιολόγηση και επικοινωνία της προόδου υπέρ της ισότητας των φύλων



Εργαλείο WEPs Gender Gap Analysis

Στη βάση των WEPs, το UN Global Compact και η UN Women ανέπτυξαν το εργαλείο αυτοαξιολόγησης της προόδου των επιχειρήσεων “Gender Gap Analysis Tool”, το οποίο παρέχεται δωρεάν σε όλες τις επιχειρήσεις, είναι εύχρηστο και απολύτως εμπιστευτικό. Το εργαλείο εξετάζει διάφορους παράγοντες σε θέματα ισότητας των

φύλων, αναδεικνύοντας τόσο τα υφιστάμενα δυνατά σημεία όσο και τις περιοχές βελτίωσης της επίδοσης. Η μεθοδολογία του εστιάζει σε καίριους τομείς, όπως:

- Καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας
- Αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων
- Ισότητα στις αμοιβές
- Στήριξη εργαζόμενων γονέων

Το WEPs Gender Gap Analysis Tool αποτελεί πολύτιμο μέσο για κάθε επιχείρηση που επιδιώκει να μετατρέψει τη δέσμευσή της στην ισότητα σε απτά, μετρήσιμα αποτελέσματα και να ενισχύσει την κοινωνική της βιωσιμότητα.

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα Target Gender Equality Accelerator

Το Target Gender Equality Accelerator είναι ένα εντατικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα διάρκειας έξι μηνών, που εμβαθύνει στο τι σημαίνει πρακτικά η

ανάληψη δράσης εκ μέρους των επιχειρήσεων με στόχο την υποστήριξη τους στη στοχοθέτηση, στην αναζήτηση των ουσιαστικών τους θεμάτων, στην ανάπτυξη ενός πλάνου δράσεων, στη λήψη μέτρων και στην επικοινωνία της προόδου τους.

Ουσιαστικά, η εκπαίδευση βασισμένη σε σύγχρονα δεδομένα, διεθνείς καλές πρακτικές και τεκμηριωμένα εργαλεία, κατευθύνει τις επιχειρήσεις να προχωρήσουν από τη θεωρία στην πράξη, ενσωματώνοντας τη διάσταση του φύλου στον πυρήνα της επιχειρησιακής τους στρατηγικής. Μέσω της ανάλυσης επίδοσης, των ειδικών εκπαιδευτικών live συναντήσεων (capacity building sessions), της peer-to-peer μάθησης και της ανάδειξης παγκόσμιων καλών πρακτικών, το Target Gender Equality έχει ήδη υποστηρίξει περισσότερες από 46 ελληνικές επιχειρήσεις και 133 στελέχη να θέσουν φιλόδοξους, ρεαλιστικούς και μετρήσιμους στόχους για την ισότητα των φύλων.



TARGET
GENDER
EQUALITY



Διαθέσιμα testimonials από στελέχη που έχουν παρακολουθήσει το πρόγραμμα



Peer Learning Group για την Ισότητα των Φύλων

Το Peer Learning Group (PLG) για την Ισότητα των Φύλων αποτελεί μια ειδική πρωτοβουλία σχεδιασμένη για τα τμήματα των επιχειρήσεων-μελών που εμπλέκονται στην προώθηση της ισότητας και προσφέρει ένα ασφαλές και υποστηρικτικό πλαίσιο διαλόγου μεταξύ peers με στόχο την ανταλλαγή καλών πρακτικών και

προκλήσεων και τη διερεύνηση λύσεων και αποτελεσματικών έμφυλων στρατηγικών στον εργασιακό χώρο. Λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις κανονιστικές απαιτήσεις, που αφορούν την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, όσο και την αυξανόμενη δέσμευση των επιχειρήσεων για την ανάληψη ουσιαστικών δράσεων συμπερίληψης, το συγκεκριμένο PLG δημιουργεί δίκτυα και κοινότητες στελεχών από διαφορετικούς κλάδους που έχουν κοινό όραμα και επιθυμούν να συμβάλουν ενεργά στη διαμόρφωση ενός δικαιότερου και πιο συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Με δια ζώσης συναντήσεις κατά τη διάρκεια ενός έτους και προσεκτικά επιλεγμένο εκπαιδευτικό υλικό, το PLG προσφέρει έναν χώρο εμβάθυνσης και αλληλεπίδρασης μεταξύ στελεχών σε θέματα όπως η γυναικεία ηγεσία, η γεφύρωση μισθολογικού χάσματος, η συμμαχία ανδρών και γυναικών για την αλλαγή, η αξία του reporting και εφοδιαστική αλυσίδα και ισότητα των φύλων.

Το PLG δεν αποτελεί απλώς μια σειρά συναντήσεων, είναι μια συλλογική διαδρομή που έχει ως στόχο να κινητοποιήσει, να εμπνεύσει και να επιφέρει ουσιαστική αλλαγή στις επιχειρήσεις.

Ring the Bell for Gender Equality

Το UN Global Compact Network Greece υποστηρίζει κάθε χρόνο την εκδήλωση “Ring the Bell for Gender Equality”, που υλοποιείται στην Ελλάδα από τον Όμιλο Χρηματιστηρίου Αθηνών. Η εκδήλωση εντάσσεται στην ομώνυμη παγκόσμια πρωτοβουλία, η οποία έχει αναπτυχθεί από το UN Global Compact, το Sustainable Stock Exchanges, το UN Women, το World Federation of Exchanges και το Women in



ETFs. Στόχος είναι η ανάδειξη τόσο της σύνδεσης των επιχειρήσεων με την οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών όσο και της δυναμικής που διαθέτει ο ιδιωτικός τομέας για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Η πρωτοβουλία «Ring the Bell for Gender Equality» τονίζει ότι η ισότητα των φύλων είναι πρωτίστως ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά και μια κρίσιμη παράμετρος για την οικονομική πρόοδο. Η συμμετοχή των χρηματιστηρίων σε αυτή την παγκόσμια καμπάνια δεν περιορίζεται μόνο στην ευαισθητοποίηση, αλλά ενθαρρύνει τη δημιουργία συγκεκριμένων βημάτων για τη χρηματοδότηση προϊόντων που υποστηρίζουν την ισότητα, την ενίσχυση της πρόσβασης των γυναικών στις χρηματοπιστωτικές αγορές και την προώθηση της γυναικείας ηγεσίας.



Ανάπτυξη γνώσης

Η εκπαιδευτική πλατφόρμα [UN Global Compact Academy](#) είναι προσβάσιμη από όλο το προσωπικό μιας επιχείρησης-μέλους ενισχύοντας τη γνώση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη συνεργατική δράση στα θέματα της βιώσιμης ανάπτυξης. Περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος διαδραστικών webinars, on-demand

εκπαιδευτικών προγραμμάτων εργαλείων αυτό-αξιολόγησης, βέλτιστων πρακτικών, υποστηρίζοντας τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από τον κλάδο, το μέγεθος και την ωριμότητα τους στη βιωσιμότητα.

Αναφορικά με την ανάληψη δράσης για την ισότητα στον εργασιακό χώρο, τα στελέχη των επιχειρήσεων μπορούν να αντλήσουν γνώση σε καίριες θεματικές, όπως:

- Καθορισμός και επίτευξη στόχων
- Ισότητα στις αμοιβές
- Έμφυλη ισορροπία στα διοικητικά συμβούλια
- Η σημασία του Diversity & Inclusion
- Ανδρική συμμαχία για την ισότητα

Επιπλέον στη Βιβλιοθήκη του [UN Global Compact](#), υπάρχουν πρόσθετα εργαλεία, οδηγοί και μελέτες που μπορούν να υποστηρίξουν τις πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων και να ενδυναμώσουν την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών και δράσεων ισότητας και συμπερίληψης.

Εργαλεία και πηγές

Κατανόηση

Gender Equality: How Business Can Accelerate The Pace of Change

Course διάρκειας 30 λεπτών που επικεντρώνεται στο ρόλο των επιχειρήσεων σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων, παρέχοντας τα απαραίτητα βήματα για την επιτάχυνση της δράσης

Women's Empowerment Principles

Σύνολο αρχών που προσφέρουν καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο προώθησης της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών στο χώρο εργασίας, στην αγορά και στην κοινότητα

Measuring Gender Equality in Business - Addressing the gender equality gap in ESG reporting

Course σχετικά με την ένταξη της ισότητας των φύλων στην ESG στρατηγική, αναδεικνύοντας τον ρόλο της στη βιωσιμότητα και στη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις αναφορών

Gender Equality in Supply Chains: Integrating Gender Equality Across Business Operations

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις στρατηγικές και πρακτικές της εφοδιαστικής αλυσίδας

Business Strategies to Drive Allyship: The Role of Male Allies & Mainstreaming Male Allyship: An Action Guide for Business

Δύο courses με πρακτικά εργαλεία και στρατηγικές για την ενίσχυση της ανδρικής συμμαχίας και την προώθηση ενός πιο ισότιμου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος

Global Gender Gap Report 2025

Ετήσια αξιολόγηση της προόδου στην ισότητα των φύλων σε τέσσερις βασικούς τομείς: οικονομία, εκπαίδευση, υγεία και πολιτική ενδυνάμωση

Εφαρμογή

Addressing the gender pay gap & Achieving pay equity in your company

Δύο courses με πρακτικά βήματα για την κατανόηση, αξιολόγηση και αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος, ενισχύοντας την ισότητα, την επίδοση και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων

How to increase gender balance in boardrooms

Πρακτική καθοδήγηση για την ενίσχυση της παρουσίας γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, αναδεικνύοντας τα οφέλη της ισότητας στην ηγεσία για την απόδοση και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων

Gender Gap Analysis Tool

Εργαλείο αυτό-αξιολόγησης της επίδοσης σε σχέση με την ισότητα των φύλων που βοηθά στη διερεύνηση των δυνατών σημείων, των περιοχών βελτίωσης και των ευκαιριών

50 ways to fight bias

Εργαλείο για την ενδοεταιρική διοργάνωση workshops σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις στο χώρο εργασίας

How To Be A Male Ally for Gender Equality

Course σχετικά με τον ρόλο των ανδρών ηγετών στην προώθηση της ισότητας των φύλων, με έμφαση στα οφέλη για όλους, την επιχειρηματική αξία της ανδρικής συμμαχίας και πρακτικά βήματα

The Panel Pledge

Εργαλείο για την εξασφάλιση συμπεριληπτικών και ισότιμων ως προς το φύλο panels σε εκδηλώσεις, συνέδρια και forums

Target setting for gender equality

Καθορισμός στόχων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο

Διασύνδεση

Target Gender Equality Accelerator

Το Target Gender Equality είναι ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, διάρκειας 6 μηνών, που εστιάζει στις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (WEPs) και υποστηρίζει τις επιχειρήσεις προκειμένου να αναλάβουν ουσιαστική δράση για τον υποστόχο 5.5, που αφορά την πλήρη συμμετοχή των γυναικών και τις ίσες ευκαιρίες ανάληψης ηγετικών ρόλων έως το 2030, αλλά και τον υποστόχο 8.5, που αφορά την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας

Peer Learning Group: Gender Equality

Το Peer Learning Group για την Ισότητα των Φύλων στοχεύει στην εμπέδωση, την ανταλλαγή καλών πρακτικών και τη διερεύνηση λύσεων και στρατηγικών μεταξύ peers για την αποτελεσματική προώθηση της ισότητας στον εργασιακό χώρο

Countdown To International Women's Day A Gender Equality Learning Journey

Μια ολοκληρωμένη εκπαιδευτική διαδρομή διάρκειας ενός μήνα που περιλαμβάνει θεματικές όπως η ηγεσία των γυναικών, η ίση αμοιβή, η αντρική συμμαχία και η προώθηση ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος — προσφέροντας πρακτικά εργαλεία και στρατηγικές για ουσιαστική εταιρική αλλαγή καθ' όλη τη διάρκεια του έτους

Ευχαριστίες

Το UN Global Compact Network Greece εκφράζει την ευγνωμοσύνη του προς τις επιχειρήσεις και τα άτομα που συνέβαλαν με τις γνώσεις και την εμπειρία τους στην παρούσα έκδοση.

Η έκδοση αναπτύχθηκε από τη Νεφέλη Βουτσινά-Πετσιμέρη, Members Engagement Officer υπό την εποπτεία και καθοδήγηση της Παναγιώτας Λαμπροπούλου, Executive Director του UN Global Compact Network Greece με την πολύτιμη συμβολή των επιχειρήσεων-μελών που μοιράστηκαν βέλτιστες πρακτικές τους, εμπλουτίζοντας το περιεχόμενο με ουσιαστικά παραδείγματα εφαρμογής.

Ευχαριστούμε θερμά τις επιχειρήσεις που υπέβαλαν βέλτιστες πρακτικές:

AFEA Congress S.A., AKRITAS S.A., Alpha Bank S.A., A.E. ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ TITAN, AB Βασιλόπουλος, D-Marin, DIAPLOUS MARITIME SERVICES LTD, ΔΕΔΔΗΕ, ΔΩΔΩΝΗ Α.Ε., ELLA RESORTS, EURIMAC A.E., FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, Grant Thornton Greece, GRECOTEL S.A., INTERAMERICAN, INTERFERRIES LINES, INTERGEO ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY LTD, KLEEMANN, Lidl Ελλάς, Loulis Food Ingredients, METLEN Energy & Metals, Μιχαήλ Αραμπατζής Α.Β.Ε.Ε., Neptune Lines Shipping & Managing Enterprises S.A., Όμιλος ΔΕΗ, Όμιλος ΟΤΕ, Όμιλος Quest, PHAEA, QUALCO GROUP, RELATIONAL TECHNOLOGY A.E., TEU SHIPPING AND FORWARDING, TUV AUSTRIA HELLAS, Θεόφιλος Χαλκιαδάκης ΑΕ – Cactus Hotels, VARIO A.E., ΥΠΕΡΤΑΜΕΙΟ.

ΑΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η συμπερίληψη παραδειγμάτων επιχειρήσεων στην παρούσα έκδοση προορίζεται αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς σκοπούς και δεν συνιστά έγκριση ή υποστήριξη των επιμέρους επιχειρήσεων. Τα κείμενα των βέλτιστων πρακτικών των επιχειρήσεων παρουσιάζονται όπως έχουν υποβληθεί από τις επιχειρήσεις-μέλη του UN Global Compact Network Greece.

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Το υλικό της παρούσας έκδοσης προστατεύεται από πνευματικά δικαιώματα. Το UN Global Compact Network Greece ενθαρρύνει τη διάδοση του περιεχομένου για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Το περιεχόμενο της έκδοσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί ελεύθερα χωρίς προηγούμενη άδεια, υπό την προϋπόθεση ότι γίνεται σαφής αναφορά στο UN Global Compact Network Greece και ότι το περιεχόμενο δεν χρησιμοποιείται για εμπορικούς σκοπούς. Το UN Global Compact Network Greece δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια των δεδομένων που υποβάλλονται από τις επιχειρήσεις-μέλη ούτε για τον τρόπο με τον οποίο αυτά τα δημόσια δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν από άλλους φορείς.

© 2025, UN Global Compact Network Greece

Βιβλιογραφία

- Abodunrin, O. S., Adegbite, S. A., Oloyede, S. O., & Ogundipe, A. A. (2022).** Gender wage gap and inclusive growth: A global perspective. *Cogent Economics & Finance*, 10(1), 2067021.
- Bishwas, P. C., & Hossain, M. S. (2024).** Board gender dynamics & firm performance: An analysis & empirical evidence. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 27(2), 1–14.
- Centre of Planning and Economic Research (KEPE). (2022).** Inequalities between men and women in 21st century Greece (Working Paper No. 47).
- Chen, L., & Al-Mansour, J. (2025).** What steps can be taken to reduce unconscious bias in the workplace? *Journal of Engineering, Education and Technology*, 4(1), 22–35.
- Crocker, L., & Nguyen, A. (2020).** Wage transparency and reputational risk in private firms. *arXiv preprint*.
- Deloitte. (2025).** Rise of women in tech leadership. Deloitte Global.
- ENI CBC MED. (n.d.).** U-SOLVE and the Greek challenge: Gender equality in employment.
- European Commission. (n.d.).** Gender pay gap statistics. Eurostat.
- European Commission. (2023).** Gender equality strategy 2020–2025. Directorate-General for Justice and Consumers.
- European Commission. (2025, March 7).** Gender pay gap statistics [Excel file]. Eurostat.
- European Union. (2024).** Report on gender equality in the EU: 2024 edition. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2022).** Gender statistics. European Commission.
- Eurostat. (2024).** Gender equality in the EU – 10 years in review. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2024).** SDG 5 – Gender equality. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2024).** Gender statistics. Publications Office of the European Union.
- Eurostat, & UNECE. (2025).** Agricultural and digital sectors: Gender equality challenges.
- Eurostat. (2025).** Gender equality in employment: Latest trends. Eurostat News, May 27, 2025.
- General Secretariat for Demography and Family Policy and Gender Equality. (2023).** National Action Plan for Gender Equality 2021–2025.
- Grant Thornton Greece. (2023).** Women in business 2023.
- Hellenic Observatory, London School of Economics. (n.d.).** Female entrepreneurship in Greece.
- International Finance Corporation. (2017).** The business case for gender-smart solutions: Executive briefing.
- International Institute for Sustainable Development. (2023, March 6).** Gender equality: The formula to accelerate implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development.
- International Labour Organization. (2025).** Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration (ILO Brief).
- Joint SDG Fund. (n.d.).** Goal 5: Gender equality.
- McCullough, L. (2019).** Proportions of women in STEM leadership in the academy in the USA. *Education Sciences*, 9(4), 1–14.
- McKinsey & Company. (2018).** Delivering through diversity. McKinsey Global Institute.
- McKinsey & Company. (2025).** Women in the workplace 2024. McKinsey Global Institute.
- Munn, J. (2023).** Addressing unconscious gender bias: Strategies for leadership development. *Development and Learning in Organizations*, 37(6), 1–4.
- Mutambara, E., Mbohwa, C., & Radu, C. V. (2020).** The impact of fair pay practices on employee motivation in South African organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3351.
- Obinna, I. O., & Akpan, E. J. (2020).** Legal framework and the challenge of gender wage gap in Nigeria. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 103, 77–84.
- Odu, B. K., Dauda, R. O. S., & Akpa, O. M. (2023).** Pay transparency and gender wage gaps in African labor markets. National Library of Medicine.

OECD. (2023). Women at work in OECD countries. OECD Publishing.

PwC. (2021). Mining for talent: A study of women on boards in the mining industry.

Rahman, M. M., & Akter, F. (2022). Use of performance information in performance evaluation: An effective tool in minimizing unconscious gender bias in the workplace. *Bangladesh Journal of Administration and Management*, 1(1), 45–56.

Shaikh, M., & Shilpa, H. (2023). Equal pay for equal work: A study on the impact of wage equality on organizational success. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(6), 1–9.

Singh, R. (2024). Ethical blind spots in leadership: Addressing unconscious bias in post-COVID workforce management. *Asian Journal of Management, Social Sciences and Humanities*, 5(2), 12–27.*

UN Women. (2016). Gender equality and sustainable development.

UN Women. (2023). Accelerate. Activate. Advance: Advancing gender parity across the UN system.

UN Women. (2024). Facts and figures: Women’s leadership and political participation.

United Nations. (n.d.). Gender equality.

United Nations Development Programme. (n.d.). Gender equality and sustainable development.

United Nations Global Compact. (2024). Target Gender Equality Accelerator Programme.

World Bank. (2024). Women, business and the law 2024. World Bank Group.

Ευρωπαϊκή Ένωση. (2023). Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας στις αμοιβές και των μηχανισμών επιβολής. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 132, 21–55.





Global Compact Network Greece

info@globalcompact.gr

Linkedin: [@unglobalcompactnetworkgreece](#)
www.globalcompact.gr