



# Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον κλάδο των διακοσμητικών πετρωμάτων



# WinSTONE

## OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



## Erasmus+

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



institute of  
Entrepreneurship  
Development





## Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2. ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ .....	3
3. ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ, ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΙ ΧΡΟΝΙΚΗ ΕΜΒΕΛΕΙΑ .....	3
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ .....	4
5. ΣΤΟΧΟΙ .....	4
5.1. ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ .....	4
5.2. ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ .....	5
6. ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΜΕΤΡΑ.....	5
7. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ .....	13
7.1. ΕΦΑΡΜΟΓΗ .....	13
7.2. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ .....	22
8. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΗ .....	23



## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο κλάδος των διακοσμητικών πετρωμάτων αποτελεί μια αναπτυσσόμενη αγορά παγκοσμίως. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περίπου 60.000 μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις ασχολούνται με τα διακοσμητικά πετρώματα σε όλες τις πτυχές τους. Περισσότεροι από 500.000 άνθρωποι εργάζονται στον κλάδο των διακοσμητικών πετρωμάτων και γύρω από αυτόν, με ισχυρό οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο.

Ο τομέας αυτός αντιπροσωπεύει μια έντονα αναπτυσσόμενη παγκόσμια αγορά, όπου η ευρωπαϊκή παραγωγή φτάνει περίπου το 35% με συνολικό κύκλο εργασιών περίπου 24 δισεκατομμυρίων ευρώ.

Σε αυτόν τον τομέα, οι γυναίκες εργαζόμενες αποτελούν μειοψηφία σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας του κλάδου, λόγω της έλλειψης ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, όπου το ποσοστό των γυναικών είναι μόνο 7,25% σε ευρωπαϊκό επίπεδο (πηγή: Cluster Piedra).

Για το σκοπό αυτό, οι φορείς που δημιούργησαν αυτό το σχέδιο ενώθηκαν με σταθερό στόχο να καταστήσουν τον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων κορυφαίο τομέα όσον αφορά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

## 2. ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ

Το παρόν σχέδιο δράσης καταρτίστηκε από τους ακόλουθους φορείς:

- Deutscher Naturwerkstein-Verband e.V. (Γερμανία)
- Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales (Ισπανία)
- Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (Ελλάδα)
- Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας (Ελλάδα)
- Klesarska skola (Κροατία)

Οι εν λόγω φορείς θα είναι υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το σχέδιο αυτό τόσο στη δική τους οντότητα όσο και στις συνδεδεμένες με αυτές εταιρείες σε κάθε μία από τις συμμετέχουσες χώρες.

## 3. ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ, ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΙ ΧΡΟΝΙΚΗ ΕΜΒΕΛΕΙΑ

Το εν λόγω σχέδιο ισότητας θα ισχύει για όλους τους εργαζόμενους τόσο των φορέων όσο και των εταιρειών εταίρων, καθώς και για τους προσωρινά απασχολούμενους κατά τη διάρκεια των περιόδων υπηρεσίας τους στις εταιρείες και τους φορείς.

Το εν λόγω σχέδιο ισότητας θα εφαρμοστεί διεθνώς, καθώς θα εφαρμοστεί στους προαναφερθέντες φορείς και στις εταιρείες-εταίρους τους στις χώρες της Γερμανίας, της Ισπανίας, της Ελλάδας και της Κροατίας.



Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

Το σχέδιο αυτό θα τεθεί σε ισχύ στο τέλος του 2021 και θα παραμείνει σε ισχύ για τα επόμενα 4 χρόνια. Αναμένεται ότι, λόγω της επιτυχίας και της υποδοχής του από τις επιχειρήσεις, θα παραμείνει σε ισχύ μέχρι την έγκριση του επόμενου σχεδίου, το οποίο μπορεί να βασίζεται στο ίδιο σχέδιο με σχετικές τροποποιήσεις και βελτιώσεις που θα προταθούν από τους εταίρους.

#### 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ

Από τα γενικά αποτελέσματα της Διάγνωσης της Ισότητας στις επιχειρήσεις του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων στην Ευρώπη, μπορούν να εξαχθούν τα ακόλουθα:

Υπάρχουν εμπόδια μεταξύ των συναδέλφων. Σε έναν κυρίως ανδρικό τομέα, δεν έχει καλή εικόνα στην παραδοσιακή κοινωνία.

Υπάρχουν εγγενείς φραγμοί. Θεωρείται ότι η εργασία στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων απαιτεί ωμή δύναμη και δεν μπορεί να εκτελεστεί από γυναίκες, αλλά αυτό είναι εσφαλμένο, καθώς πρόκειται για έναν τομέα που χρησιμοποιεί σήμερα πολλά μηχανήματα.

Υπάρχουν εμπόδια στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες πιστεύουν ότι δεν έχουν καμία πιθανότητα να εργαστούν σε αυτόν τον τομέα επειδή δεν έχουν θετική νοοτροπία σχετικά με τις ικανότητές τους να εκτελούν τα καθήκοντα σε αυτόν τον τομέα ή επειδή πιστεύουν ότι δεν έχουν ίσες ευκαιρίες.

#### 5. ΣΤΟΧΟΙ

##### 5.1. ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

- **Να ενσωματώσει και να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών, να εξαλείψει κάθε διάκριση λόγω φύλου και να χαρακτηρίσει τις εταιρείες του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων ως οργανισμούς που εφαρμόζουν την ισότητα.**
- **Να δημιουργήσει ή να διορίσει τη θέση του Υπεύθυνου Ίσης Μεταχείρισης και Ευκαιριών στην εταιρεία.**
- **Να εγγυηθεί την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συνθήκες πρόσβασης στην απασχόληση και στην παροχή εργασίας.**
- **Να επιδιώξει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε διοικητικές θέσεις και σε συμμετοχικά όργανα, καθώς και στην κατανομή καθηκόντων και λειτουργιών και στον οριζόντιο διαχωρισμό.**
- **Να εξασφαλίσει την ισότιμη πρόσβαση γυναικών και ανδρών στην κατάρτιση με στόχο την προώθηση της επαγγελματικής τους εξέλιξης και τη δυνατότητά τους να τη συνδυάσουν με την προσωπική τους ζωή.**

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

- Προώθηση της εναρμόνισης της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής με τις οικιακές εργασίες και την οικογενειακή φροντίδα.
- Διασφάλιση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μέσω ενός συστήματος αμοιβών που σέβεται τις αρχές της αντικειμενικότητας, της ισότητας και της μη διάκρισης κατά φύλο.

## 5.2. ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

- Εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού, ιδίως των διευθυντικών και μεσαίων στελεχών, σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες.
- Εξάλειψη της χρήσης σεξιστικής γλώσσας σε όλους τους τομείς της εταιρείας.
- Μεταφορά των μέτρων αυτών σε άλλους τομείς της κατασκευαστικής βιομηχανίας με ομοιότητες με τον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων, όπως οι τομείς των κεραμικών, των τούβλων και του τσιμέντου.

## 6. ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΜΕΤΡΑ

Με βάση τους κύριους στόχους που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, προτείνονται ορισμένοι ειδικοί στόχοι και μέτρα πολιτικής, που αντικατοπτρίζουν επίσης σε ποιους εφαρμόζονται.

**ΣΤΟΧΟΣ 1. Η ενσωμάτωση και η προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, η εξάλειψη κάθε διάκρισης λόγω φύλου και η αναγνώριση των επιχειρήσεων του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων ως ισότιμων οργανισμών.**

Ειδικοί στόχοι:

- Ανάπτυξη ενός συστήματος διαχείρισης που θα ενσωματώνει τις ίσες ευκαιρίες στην εταιρεία στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων.
- Ευαισθητοποίηση του συνόλου του εργατικού δυναμικού για την ισότητα.

<i>Ειδικοί στόχοι</i>	<i>Μέτρα</i>	<i>Εφαρμογή</i>
<i>Ανάπτυξη του συστήματος διαχείρισης για την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών στην εταιρεία του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων</i>	<i>Σχεδιασμός συστήματος διαχείρισης για την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών στην εταιρεία.  Διάχυση και υποστήριξη του συστήματος διαχείρισης για την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών στην εταιρεία.</i>	<i>Διοίκηση και προσωπικό</i>

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

*Ευαισθητοποίηση του προσωπικού της εταιρείας σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών*

*Σχεδιασμός ενός σχεδίου ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με το φύλο και τις ίσες ευκαιρίες που θα απευθύνεται στα διάφορα προφίλ της εταιρείας.*

*Διοίκηση και προσωπικό*

*Διάχυση του στρατηγικού σχεδίου για τις ίσες ευκαιρίες και των αποτελεσμάτων του στην εταιρεία.*

*Πραγματοποίηση δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης που απευθύνονται ειδικά στους επαγγελματίες του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων.*

## ΣΤΟΧΟΣ 2. Δημιουργία ή διορισμός Υπεύθυνου Ίσης Μεταχείρισης και Ευκαιριών στην εταιρεία.

Ειδικοί στόχοι:

- Ορισμός ενός υπευθύνου για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών εντός της εταιρείας.

<i>Ειδικοί στόχοι</i>	<i>Μέτρα</i>	<i>Εφαρμογή</i>
<i>Ορισμός ενός υπευθύνου για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών εντός της εταιρείας.</i>	<i>Ορισμός ενός ατόμου για τη διαχείριση και το συντονισμό του σχεδίου, συμμετοχή στην εφαρμογή του και διασφάλιση της συμμόρφωσής του με αυτό</i>	<i>Ανθρώπινο δυναμικό</i>

## ΣΤΟΧΟΣ 3. Εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συνθήκες πρόσβασης και παροχής απασχόλησης.

Ειδικοί στόχοι:

- Να εγγυηθεί την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης σε εταιρείες του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων.
- Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση του προσωπικού που εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα στις διαδικασίες επιλογής εργαζομένων σε θέματα ίσων ευκαιριών.

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

- Να επιτευχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως στις θέσεις ή στα επίπεδα όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σήμερα.

<i>Ειδικοί στόχοι</i>	<i>Μέτρα</i>	<i>Εφαρμογή</i>
<i>Να εγγυηθεί ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες στις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης σε εταιρείες του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων.</i>	<i>Τυποποίηση των σεναρίων των συνεντεύξεων στις διαδικασίες πρόσληψης, ώστε να περιλαμβάνουν μόνο τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες και σχετικές με τη θέση εργασίας.  Συμπερίληψη της μη διάκρισης για διάφορους λόγους στον έλεγχο προσλήψεων, όπως η εισαγωγή τυφλών βιογραφικών σημειωμάτων.  Εξάλειψη της χρήσης σεξιστικής και στερεοτυπικής γλώσσας και εικόνων στις αγγελίες εργασίας.</i>	<i>Προσωπικό που συμμετέχει σε οποιαδήποτε από τις φάσεις επιλογής και πρόσληψης προσώπων</i>
<i>Ευαισθητοποίηση και κατάρτιση του προσωπικού που εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα στις διαδικασίες επιλογής εργαζομένων στον τομέα των ίσων ευκαιριών.</i>	<i>Διασφάλιση ότι όσοι συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής και αξιολόγησης εκπαιδεύονται σε θέματα φύλου.</i>	<i>Προσωπικό που συμμετέχει σε οποιαδήποτε από τις φάσεις επιλογής και πρόσληψης προσώπων</i>
<i>Επίτευξη ισότητας των φύλων, ιδίως στις θέσεις ή στα επίπεδα όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σήμερα.</i>	<i>Να επιλέγονται, με ίσους όρους, οι γυναίκες υποψήφιας για θέσεις στις κατηγορίες και τις ειδικότητες στις οποίες υποεκπροσωπούνται περισσότερο, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές της ισότητας, της αξίας και των ικανοτήτων.</i>	<i>Προσωπικό που συμμετέχει σε οποιαδήποτε από τις φάσεις επιλογής και πρόσληψης προσώπων</i>

**ΣΤΟΧΟΣ 4. Επιδίωξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διοικητικές θέσεις και στα συμμετοχικά όργανα, καθώς και στην κατανομή καθηκόντων και λειτουργιών και στον οριζόντιο διαχωρισμό.**

Ειδικοί στόχοι:

- Να εγγυάται τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα και την αποφυγή διακρίσεων στις διαδικασίες επαγγελματικής ανέλιξης, εστιάζοντας αποκλειστικά στην αξιολόγηση

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων.

- Προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στις θέσεις και τα επίπεδα όπου υποεκπροσωπούνται.
- Προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης και της απόκτησης δεξιοτήτων και ικανοτήτων για όλο το προσωπικό χωρίς διακρίσεις φύλου.
- Διασφάλιση δίκαιης κατανομής των λειτουργιών και των καθηκόντων σε κάθε επαγγελματική κατηγορία.

<i>Ειδικοί στόχοι</i>	<i>Μέτρα</i>	<i>Εφαρμογή</i>
<i>Διασφάλιση της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αποφυγής διακρίσεων στις διαδικασίες εξέλιξης, με αποκλειστικό γνώμονα την αξιολόγηση των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων.</i>	<i>Διασφάλιση ότι όσοι εμπλέκονται στη διαδικασία πλήρωσης διευθυντικών και μεσαίων διευθυντικών θέσεων εκπαιδεύονται σε θέματα φύλου.  Καταγραφή των στοιχείων των ατόμων που συμμετέχουν στη διαδικασία προαγωγής σε θέσεις ευθύνης, ταξινομημένα κατά φύλο.</i>	<i>Προσωπικό που συμμετέχει σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας επιλογής για διευθυντικές και μεσαίες διευθυντικές θέσεις.</i>
<i>Προώθηση της πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις και επίπεδα όπου υποεκπροσωπούνται.</i>	<i>Μελέτη των πιθανών έμφυλων ανισοτήτων που καθορίζουν τη μειωμένη πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.  Εγγύηση, κατά την πλήρωση των διευθυντικών και μεσαίων διευθυντικών θέσεων, ότι τα άτομα που επωφελούνται από κάποιο μέτρο συμφιλίωσης της προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής θα τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης και αξιολόγησης.  Ανάπτυξη δράσεων κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου για όλο το προσωπικό που συμβάλλουν στην εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου που επηρεάζουν τις δυσκολίες των γυναικών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.</i>	<i>Διοίκηση και μεσαία διοίκηση</i>



	<p><i>Εφαρμογή της ισοτιμίας μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την επιλογή του προσωπικού για θέσεις ευθύνης.</i></p> <p><i>Διεξαγωγή κατάρτισης σε θέματα διοικητικών δεξιοτήτων για τις γυναίκες της εταιρείας.</i></p>	
<p><i>Πρώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης και της απόκτησης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων χωρίς διάκριση φύλου για όλο το προσωπικό.</i></p>	<p><i>Καθορισμός ενός σχεδίου επαγγελματικής ανάπτυξης στο οποίο όλοι στην εταιρεία μπορούν να προσδιορίσουν τους βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους επαγγελματικούς τους στόχους ανάλογα με τις ικανότητές τους.</i></p>	<p><i>Διοίκηση και μεσαία διοίκηση</i></p>
<p><i>Διασφάλιση δίκαιης κατανομής των λειτουργιών και των καθηκόντων σε κάθε επαγγελματική κατηγορία.</i></p>	<p><i>Διεξαγωγή μελέτης για την επανεξέταση των ρόλων και των καθηκόντων που εκτελούν άνδρες και γυναίκες σε κάθε επαγγελματική κατηγορία, αναλύοντας την αναγνώριση και την αποδιδόμενη και υλική αξία που συνδέεται με τα καθήκοντα.</i></p> <p><i>Ανάλυση της παρουσίας και της συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στην επίσημη και άτυπη εκπροσώπηση και λήψη αποφάσεων (συναντήσεις εργασίας, συζητήσεις κ.λπ.).</i></p>	<p><i>Διοίκηση και μεσαία διοίκηση</i></p>

**ΣΤΟΧΟΣ 5. Εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην κατάρτιση για γυναίκες και άνδρες με στόχο την προώθηση της επαγγελματικής τους εξέλιξης και τη δυνατότητα να τη συνδυάζουν με την προσωπική τους ζωή.**

Ειδικοί στόχοι:

- Να εγγυάται και να προωθεί την ισότιμη πρόσβαση των εργαζομένων στην κατάρτιση, δημιουργώντας μηχανισμούς που ευνοούν τη συμβατότητα των δραστηριοτήτων κατάρτισης με την επαγγελματική, προσωπική και οικογενειακή ζωή.

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

- Προώθηση της κατάρτισης του προσωπικού σε τομείς γνώσεων που σχετίζονται ή δεν σχετίζονται με την επαγγελματική απόδοση, με ιδιαίτερη έμφαση στους τομείς στους οποίους υπάρχει οριζόντιος διαχωρισμός, προκειμένου να εξισορροπηθεί επί ίσοις όροις.
- Να δοθεί σημασία στις δράσεις κατάρτισης από την άποψη του φύλου.

<i>Ειδικοί στόχοι</i>	<i>Μέτρα</i>	<i>Εφαρμογή</i>
<i>Να εγγυάται και να προωθεί την ισότιμη πρόσβαση των εργαζομένων στην κατάρτιση, δημιουργώντας μηχανισμούς που ευνοούν τη συμβατότητα των δραστηριοτήτων κατάρτισης με την επαγγελματική, προσωπική και οικογενειακή ζωή.</i>	<p><i>Καθιέρωση αντικειμενικών κριτηρίων για να διασφαλιστεί ότι η επιλογή του προσωπικού που λαμβάνει πληροφορίες γίνεται με ίσους όρους για άνδρες και γυναίκες και ότι τα άτομα με χαμηλότερα προσόντα έχουν πρόσβαση σε δράσεις κατάρτισης.</i></p> <p><i>Αύξηση της κατάρτισης κατά τις εργάσιμες ώρες</i></p> <p><i>Στα εκπαιδευτικά προγράμματα που το επιτρέπουν, ενσωμάτωση της ηλεκτρονικής και/ή της μεικτής μάθησης.</i></p> <p><i>Ευαισθητοποίηση του προσωπικού της εταιρείας, ιδίως των γυναικών, σχετικά με τα οφέλη και τις ανάγκες συνεχούς κατάρτισης.</i></p> <p><i>Ενημέρωση των γυναικών υπαλλήλων της εταιρείας για τα προσφερόμενα μαθήματα που σχετίζονται με τις εργασίες και τις δραστηριότητες που παραδοσιακά ασκούν οι άνδρες στην εταιρεία.</i></p> <p><i>Διευκόλυνση της πρόσβασης σε μαθήματα για άτομα με παιδιά ή/και οικογενειακές υποχρεώσεις, άτομα με λειτουργική ποικιλομορφία και άτομα με άλλους άξονες ανισότητας.</i></p>	<p><i>Προσωπικό που συμμετέχει σε οποιαδήποτε από τις φάσεις κατάρτισης</i></p> <p><i>Εργαζόμενοι της εταιρείας</i></p> <p><i>Στελέχη και μεσαία διοίκηση</i></p>
<i>Προώθηση της κατάρτισης του προσωπικού σε τομείς γνώσεων που σχετίζονται ή</i>	<i>Προώθηση της κατάρτισης των γυναικών στις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την άσκηση</i>	<i>Προσωπικό που συμμετέχει σε</i>

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

<p>δεν σχετίζονται με την επαγγελματική απόδοση, με ιδιαίτερη έμφαση στις θέσεις στις οποίες υπάρχει οριζόντιος διαχωρισμός.</p>	<p>δραστηριοτήτων που παραδοσιακά ασκούν οι άνδρες, με την καθιέρωση κριτηρίων επιλογής σε αυτά τα μαθήματα που δίνουν προτεραιότητα στις γυναίκες.</p> <p>Διευκόλυνση της πρόσβασης στο σύνολο της προσφερόμενης κατάρτισης, υπό ίσους όρους, εστιάζοντας στους τομείς ή τις ικανότητες στους οποίους υπάρχει οριζόντιος διαχωρισμός του προσωπικού.</p> <p>Να δοθεί προτεραιότητα στην πρόσβαση στην κατάρτιση για τα άτομα για τα οποία η παροχή κατάρτισης συνεπάγεται την απόκτηση νέων επαγγελματικών ικανοτήτων.</p> <p>Ενθάρρυνση της κατάρτισης σε άλλους τομείς που δεν σχετίζονται αυστηρά με την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. διαχείριση, πρόληψη επαγγελματικού κινδύνου, πληροφορική κ.λπ.), αλλά που συνεπάγονται ικανότητες για επαγγελματική ανέλιξη.</p>	<p>οποιαδήποτε από τις φάσεις κατάρτισης</p> <p>Εργαζόμενοι της εταιρείας</p> <p>Στελέχη και μεσαία διοίκηση</p>
<p>Αξιολόγηση των δράσεων κατάρτισης από την άποψη του φύλου</p>	<p>Καταγραφή του αριθμού των συμμετοχών στις διάφορες φάσεις των διαδικασιών κατάρτισης (αιτήσεις, πρόσβαση στα μαθήματα, ολοκλήρωση και πιστοποίηση) ανά φύλο και σύμφωνα με τις μορφές κατάρτισης και τα επαγγελματικά προφίλ.</p> <p>Παρακολούθηση των επενδύσεων στην κατάρτιση ανάλογα με το φύλο</p> <p>Προτεραιότητα στη συμμετοχή των γυναικών σε μαθήματα που αποσκοπούν στην ενίσχυση των διοικητικών δεξιοτήτων και, συνεπώς, στη βελτίωση της</p>	<p>Προσωπικό που συμμετέχει σε οποιαδήποτε από τις φάσεις κατάρτισης</p> <p>Εργαζόμενοι της εταιρείας</p> <p>Στελέχη και μεσαία διοίκηση</p>

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

	<i>πρόσβασης τους σε θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης.</i>	
--	--	--

### ΣΤΟΧΟΣ 6. Προώθηση της εναρμόνισης της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής με τις οικιακές εργασίες και την οικογενειακή φροντίδα.

Ειδικοί στόχοι:

- Διευκόλυνση της συμβατότητας μεταξύ της προσωπικής και οικογενειακής ζωής και της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων που εργάζονται στην εταιρεία.
- Διασφάλιση ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν έχει αρνητικό αντίκτυπο στις ευκαιρίες προαγωγής και στα επίπεδα μισθών τους.

<i>Ειδικοί στόχοι</i>	<i>Μέτρα</i>	<i>Εφαρμογή</i>
<i>Προώθηση της συμβατότητας μεταξύ της προσωπικής και οικογενειακής ζωής και της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων που εργάζονται στην εταιρεία.</i>	<p><i>Παράταση, βελτίωση ή πιο ευέλικτη μείωση των ωρών εργασίας για οικογενειακούς λόγους.</i></p> <p><i>Ενημέρωση των ανδρών σχετικά με τα δικαιώματά τους ως πατέρες, ώστε να ενθαρρυνθεί η χρήση της γονικής άδειας και άλλων μέτρων συμφιλίωσης.</i></p> <p><i>Προσφορά στους εργαζόμενους της δυνατότητας να επιλέξουν άδεια άνευ αποδοχών σε ορισμένες περιπτώσεις για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.</i></p>	<p><i>Διοίκηση</i></p> <p><i>Εργαζόμενοι της εταιρείας</i></p>
<i>Διασφάλιση ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν έχει αρνητικό αντίκτυπο στις ευκαιρίες προαγωγής και στα επίπεδα μισθών τους.</i>	<p><i>Να επιτρέπεται στους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις να εργάζονται με ωράρια προσαρμοσμένα σε εκείνα των σχολείων για εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις</i></p> <p><i>Προώθηση της τηλεργασίας, σε όσες θέσεις το επιτρέπουν,</i></p>	<p><i>Διοίκηση</i></p> <p><i>Εργαζόμενοι της εταιρείας</i></p>

διατηρώντας τα ίδια εργασιακά  
 δικαιώματα και τις ίδιες  
 δυνατότητες προαγωγής

**ΣΤΟΧΟΣ 7. Διασφάλιση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μέσω ενός συστήματος αμοιβών που σέβεται τις αρχές της αντικειμενικότητας, της δικαιοσύνης και της μη διάκρισης κατά φύλο.**

Ειδικοί στόχοι:

- Διασφάλιση της εφαρμογής των στόχων και των δράσεων για την ισότητα των φύλων σύμφωνα με την πολιτική αμοιβών.
- Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

<i>Ειδικοί στόχοι</i>	<i>Μέτρα</i>	<i>Εφαρμογή</i>
<i>Διασφάλιση της εφαρμογής των στόχων και των δράσεων για την ισότητα των φύλων σύμφωνα με την πολιτική αμοιβών.</i>	<i>Αναθεώρηση του μοντέλου κινήτρων για να διασφαλιστεί ότι είναι αντικειμενικό και δεν αντικατοπτρίζει υποκειμενικά στοιχεία, όπως συμπεριφορές κ.λπ.  Καθιέρωση κριτηρίων διαφάνειας και αντικειμενικότητας κατά την εφαρμογή των επιδομάτων μισθού και των εννοιών που συνδέονται με μεταβλητές αποδοχές  Εφαρμογή ενιαίας μισθολογικής κλίμακας, με όλες τις ιεραρχίες και επαγγελματικές κατηγορίες.</i>	<i>Προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού  Διοίκηση</i>
<i>Ευαισθητοποίηση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα</i>	<i>Εκπαίδευση του προσωπικού που συμμετέχει στις διαδικασίες αμοιβών σχετικά με την ισότητα των φύλων και το μισθολογικό χάσμα.</i>	<i>Διοίκηση  Εργαζόμενοι της εταιρείας</i>

## 7. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

### 7.1. ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Με βάση τις δράσεις των ειδικών στόχων, οι δείκτες και το χρονοδιάγραμμα που θα ακολουθηθεί προτείνονται παρακάτω.

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

**ΣΤΟΧΟΣ 1.** Η ενσωμάτωση και η προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, η εξάλειψη κάθε διάκρισης λόγω φύλου και η αναγνώριση των επιχειρήσεων του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων ως οργανισμών που εφαρμόζουν την ισότητα.

<i>Δράση</i>	<i>Δείκτης</i>	<i>Χρόνος</i>
<i>Σχεδίαση του συστήματος διοίκησης για την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών στην εταιρεία.</i>	<i>Αριθμός εγγράφων που παράγονται για το σύστημα διοίκησης / Αριθμός εγγράφων που προβλέπονται για το συνολικό έγγραφο x 100.</i>	<i>Αμέσως</i>
<i>Διάχυση και υποστήριξη του συστήματος διοίκησης για την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών στην εταιρεία.</i>	<i>Αριθμός ατόμων στα οποία έφτασε η πληροφορία / Συνολικός αριθμός ατόμων στην εταιρεία x 100.</i>	<i>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</i>
<i>Σχεδιασμός ενός σχεδίου ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με το φύλο και τις ίσες ευκαιρίες που θα απευθύνεται στα διάφορα προφίλ της εταιρείας.</i>	<i>Σχεδιασμός του σχεδίου εντός μέγιστης προθεσμίας 1 έτους.</i>	<i>Αμέσως</i>
<i>Διάχυση του στρατηγικού σχεδίου για τις ίσες ευκαιρίες και των αποτελεσμάτων του στην εταιρεία.</i>	<i>Αριθμός ατόμων στα οποία έφτασε η πληροφορία/ Συνολικός αριθμός ατόμων στην εταιρεία x 100.</i>	<i>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</i>
<i>Πραγματοποίηση δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης που απευθύνονται ειδικά στους επαγγελματίες του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων.</i>	<i>Αριθμός εκτελεσθεισών δραστηριοτήτων/ Αριθμός προγραμματισμένων δράσεων x 100.</i>	<i>Άμεση και συνεχής</i>

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

**ΣΤΟΧΟΣ 2. Δημιουργία ή διορισμός Υπεύθυνου Ίσης Μεταχείρισης και Ευκαιριών στην εταιρεία.**

<i>Δράση</i>	<i>Δείκτης</i>	<i>Χρόνος</i>
Ορισμός ενός ατόμου που θα διαχειρίζεται και θα συντονίζει το Σχέδιο, θα συμμετέχει στην εφαρμογή του και θα διασφαλίζει τη συμμόρφωσή του με αυτό	Έλεγχος ότι τουλάχιστον ένα άτομο είναι υπεύθυνο για τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση, αφιερώνοντας τουλάχιστον 2 ώρες από το χρόνο εργασίας του/της την εβδομάδα.	Άμεση και συνεχής

**ΣΤΟΧΟΣ 3. Εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συνθήκες πρόσβασης και παροχής απασχόλησης.**

<i>Δράση</i>	<i>Δείκτης</i>	<i>Χρόνος</i>
Τυποποίηση των σεναρίων των συνεντεύξεων στις διαδικασίες πρόσληψης, ώστε να περιλαμβάνουν μόνο τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες και σχετικές με τη θέση εργασίας.	Αλλαγή σεναρίων εντός ενός έτους κατ' ανώτατο όριο	Αμέσως
Να συμπεριληφθεί η μη διάκριση για διάφορους λόγους στον έλεγχο προσλήψεων, όπως η εισαγωγή τυφλών βιογραφικών σημειωμάτων.	Έλεγχος για μη διάκριση	Σε συνεχή βάση
Εξάλειψη της χρήσης σεξιστικής και στερεοτυπικής γλώσσας και εικόνων στις αγγελίες εργασίας.	Αριθμός αγγελιών εργασίας που δημοσιεύονται με κατάλληλο τρόπο/ Συνολικός αριθμός αγγελιών που δημοσιεύονται x 100. Επίτευξη του 100% σε λιγότερο από ένα έτος	Αμέσως και συνεχώς
Διασφάλιση ότι όσοι συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής και αξιολόγησης εκπαιδεύονται σε θέματα φύλου.	Αριθμός εκπαιδευμένων ατόμων που συμμετέχουν σε διαδικασίες πρόσληψης / Συνολικός αριθμός ατόμων που συμμετέχουν σε	Άμεση

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

	<p>διαδικασίες επιλογής x 100. Το 100% θα πρέπει να επιτευχθεί σε 2 έτη.</p>	
<p>Να επιλέγονται, με ίσους όρους, γυναίκες υποψήφιας για θέσεις στις κατηγορίες και τις ειδικότητες στις οποίες υποεκπροσωπούνται ιδιαίτερα, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές της ισότητας, της αξίας και των ικανοτήτων.</p>	<p>Αριθμός προσλήψεων στις οποίες λήφθηκε υπόψη / Συνολικός αριθμός προσλήψεων x 100. Το 100% πρέπει να επιτευχθεί σε ένα έτος</p>	<p>Συνέχεια</p>

**ΣΤΟΧΟΣ 4. Επιδίωξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διοικητικές θέσεις και στα συμμετοχικά όργανα, καθώς και στην κατανομή καθηκόντων και λειτουργιών και στον οριζόντιο διαχωρισμό.**

Δράση	Δείκτης	Χρόνος
<p>Διασφάλιση ότι όσοι εμπλέκονται στη διαδικασία πλήρωσης διευθυντικών και μεσαίων διευθυντικών θέσεων εκπαιδεύονται σε θέματα φύλου.</p>	<p>Αριθμός ατόμων από τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης που εκπαιδεύονται / Συνολικός αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης x 100, με επίτευξη του 100% σε 2 χρόνια.</p>	<p>Αμέσως</p>
<p>Καταγραφή των στοιχείων των ατόμων που συμμετέχουν στη διαδικασία προαγωγής σε θέσεις ευθύνης, ταξινομημένα κατά φύλο.</p>	<p>Έλεγχος αν υπάρχουν καταχωρημένες πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και αν υπάρχει ταξινόμηση κατά φύλο.</p>	<p>Μεσοπρόθεσμα, σε συνεχή βάση</p>
<p>Μελέτη των πιθανών έμφυλων ανισοτήτων που καθορίζουν τη μειωμένη πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.</p>	<p>Έλεγχος της ύπαρξης της μελέτης</p>	<p>Μεσοπρόθεσμα, σε συνεχή βάση</p>
<p>Διασφάλιση, κατά την πλήρωση των διευθυντικών και μεσαίων διευθυντικών θέσεων, ότι τα άτομα που επωφελοούνται από κάποιο</p>	<p>Έλεγχος για ίση μεταχείριση στη βάση δεδομένων</p>	<p>Άμεση</p>



Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

<p>μέτρο συμφιλίωσης της προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής θα τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης και αξιολόγησης.</p> <p>Ανάπτυξη δράσεων κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου για όλο το προσωπικό που συμβάλλουν στην εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου που επηρεάζουν τις δυσκολίες των γυναικών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.</p> <p>Εφαρμογή της ισοτιμίας μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την επιλογή του προσωπικού για θέσεις ευθύνης.</p> <p>Διεξαγωγή κατάρτισης σε θέματα διοικητικών δεξιοτήτων για τις γυναίκες της εταιρείας.</p>	<p>Αριθμός εργαζομένων που εκπαιδεύτηκαν / Συνολικός αριθμός εργαζομένων x 100. Το 100% πρέπει να επιτευχθεί εντός ενός έτους.</p> <p>Αριθμός θέσεων ευθύνης που κατέχουν γυναίκες / Αριθμός συνολικών θέσεων ευθύνης x 100. Το 50% πρέπει να επιτευχθεί εντός δύο ετών.</p> <p>Αριθμός γυναικών υπαλλήλων που εκπαιδεύονται σε διοικητικές δεξιότητες / Συνολικός αριθμός γυναικών υπαλλήλων x 100</p>	<p>Αμέσως και συνεχώς</p> <p>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</p> <p>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</p>
<p>Καθορισμός ενός σχεδίου επαγγελματικής ανάπτυξης στο οποίο όλοι στην εταιρεία μπορούν να προσδιορίσουν τους βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους επαγγελματικούς τους στόχους ανάλογα με τις ικανότητές τους.</p>	<p>Έλεγχος ότι υπάρχει τέτοιο σχέδιο</p>	<p>Μεσοπρόθεσμα</p>
<p>Διεξαγωγή μελέτης για την επανεξέταση των ρόλων και των καθηκόντων που</p>	<p>Επαλήθευση της εφαρμογής της μελέτης</p>	<p>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</p>

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

εκτελούν άνδρες και γυναίκες σε κάθε επαγγελματική κατηγορία, αναλύοντας την αναγνώριση και την αποδιδόμενη και υλική αξία που συνδέεται με τα καθήκοντα.

Ανάλυση της παρουσίας και της συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στην επίσημη και άτυπη εκπροσώπηση και λήψη αποφάσεων (συναντήσεις εργασίας, συζητήσεις κ.λπ.).

Αριθμός γυναικών που συμμετέχουν στην απόφαση/συνολικός αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στην απόφαση x 100. Το % πρέπει να είναι τουλάχιστον 40%.

Άμεση και συνεχής

**ΣΤΟΧΟΣ 5. Εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην κατάρτιση για γυναίκες και άνδρες με στόχο την προώθηση της επαγγελματικής τους εξέλιξης και τη δυνατότητα να τη συνδυάζουν με την προσωπική τους ζωή.**

Δράση	Δείκτης	Χρόνος
Καθιέρωση αντικειμενικών κριτηρίων για να διασφαλιστεί ότι η επιλογή του προσωπικού που λαμβάνει πληροφορίες γίνεται με ίσους όρους για άνδρες και γυναίκες και ότι τα άτομα με χαμηλότερα προσόντα έχουν πρόσβαση σε δράσεις κατάρτισης.	Έλεγχος ότι τα κριτήρια έχουν οριστεί σωστά  Αριθμός ατόμων χαμηλής ειδίκευσης που παρακολουθούν κατάρτιση/Αριθμός ατόμων χαμηλής ειδίκευσης στην επιχείρηση x 100. Το % πρέπει να φθάσει το 100% εντός δύο ετών	Άμεσως και συνεχώς  Άμεση και συνεχής
Αύξηση της κατάρτισης κατά τις εργάσιμες ώρες  Στα εκπαιδευτικά προγράμματα που το επιτρέπουν, ενσωματώστε την ηλεκτρονική και/ή τη μεικτή μάθηση.	Προσφορά τουλάχιστον ενός μαθήματος ετησίως κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας στους εργαζόμενους.	Μεσοπρόθεσμα και σε εξέλιξη  Μεσοπρόθεσμο και συνεχές
Ευαισθητοποίηση του προσωπικού της εταιρείας, ιδίως των γυναικών, σχετικά	Τουλάχιστον ένα από τα προσφερόμενα μαθήματα πρέπει να είναι διαδικτυακό	Άμεση και συνεχής
		Άμεση και συνεχής

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

<p>με τα οφέλη και τις ανάγκες συνεχούς κατάρτισης.</p> <p>Ενημέρωση των γυναικών υπαλλήλων της εταιρείας για τα προσφερόμενα μαθήματα που σχετίζονται με τις εργασίες και τις δραστηριότητες που παραδοσιακά ασκούν οι άνδρες στην εταιρεία.</p> <p>Διευκόλυνση της πρόσβασης σε μαθήματα για άτομα με παιδιά ή/και οικογενειακές υποχρεώσεις, άτομα με λειτουργική ποικιλομορφία και άτομα με άλλους άξονες ανισότητας.</p>	<p>Αριθμός γυναικών στην εταιρεία που γνωρίζουν τα οφέλη και τις ανάγκες της κατάρτισης/ Συνολικός αριθμός γυναικών στην εταιρεία x 100. Επίτευξη του 100% εντός ενός έτους.</p> <p>Αριθμός γυναικών στην εταιρεία που γνωρίζουν για τα μαθήματα κατάρτισης που αφορούν θέσεις στις οποίες οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται/ Συνολικός αριθμός γυναικών στην εταιρεία x 100. Το 100% πρέπει να επιτευχθεί σε ένα έτος.</p> <p>Δέσμευση του 30% των θέσεων για άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις, λειτουργική ποικιλομορφία ή οποιοδήποτε άλλο είδος ανισότητας.</p>	<p>Αμέση και συνεχής</p>
<p>Προώθηση της κατάρτισης των γυναικών στις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την άσκηση δραστηριοτήτων που παραδοσιακά ασκούν οι άνδρες, με την καθιέρωση κριτηρίων επιλογής σε αυτά τα μαθήματα που δίνουν προτεραιότητα στις γυναίκες.</p>	<p>Αριθμός γυναικών στην εταιρεία που συμμετέχουν σε μαθήματα σχετικά με θέσεις στις οποίες οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται/ Συνολικός αριθμός γυναικών στην εταιρεία x 100. Το 100% πρέπει να επιτευχθεί εντός ενός έτους</p>	<p>Αμέσως και συνεχώς</p>
<p>Διευκόλυνση της πρόσβασης στο σύνολο της προσφοράς κατάρτισης, υπό ίσους όρους, εστιάζοντας στους τομείς ή τις ικανότητες στους οποίους υπάρχει οριζόντιος διαχωρισμός του προσωπικού.</p>	<p>Έλεγχος και τήρηση βάσης δεδομένων σχετικά με τη διαδικασία επιλογής.</p>	<p>Αμέσως και συνεχώς</p>
<p>Να δοθεί προτεραιότητα στην πρόσβαση στην κατάρτιση για τα άτομα για</p>	<p>Εξασφάλιση ότι εκπαιδεύονται πρώτα άτομα χωρίς γνώση του θέματος.</p>	<p>Αμέσως και συνεχώς</p>

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

<p>τα οποία η παροχή κατάρτισης συνεπάγεται την απόκτηση νέων επαγγελματικών ικανοτήτων.</p> <p>Ενθάρρυνση της κατάρτισης σε άλλους τομείς που δεν σχετίζονται αυστηρά με την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. διαχείριση, πρόληψη επαγγελματικού κινδύνου, πληροφορική κ.λπ.) αλλά συνεπάγονται ικανότητες για επαγγελματική ανέλιξη.</p>	<p>Θα πρέπει να παρέχονται τουλάχιστον δύο μαθήματα ετησίως που δεν σχετίζονται στενά με τον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων.</p>	<p>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</p>
<p>Καταγραφή του αριθμού των συμμετεχόντων στις διάφορες φάσεις των διαδικασιών κατάρτισης (αιτήσεις, πρόσβαση στα μαθήματα, ολοκλήρωση και πιστοποίηση) ανά φύλο και σύμφωνα με τις μορφές κατάρτισης και τα επαγγελματικά προφίλ.</p> <p>Παρακολούθηση των επενδύσεων στην κατάρτιση ανάλογα με το φύλο</p>	<p>Εξακρίβωση της ύπαρξης βάσης δεδομένων που θα αποτυπώνει όλες τις συμμετοχές σε κάθε κατάρτιση.</p> <p>Επενδύσεις σε κατάρτιση για γυναίκες/συνολικές επενδύσεις σε κατάρτιση x 100.</p>	<p>Αμέσως και συνεχώς</p> <p>Αμέσως και συνεχώς</p> <p>Αμέσως και συνεχώς</p>
<p>Προτεραιότητα στη συμμετοχή των γυναικών σε μαθήματα που αποσκοπούν στην ενίσχυση των διοικητικών δεξιοτήτων και, συνεπώς, στη βελτίωση της πρόσβασής τους σε θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης.</p>	<p>Δέσμευση αναλογικού ποσοστού των προσφερόμενων θέσεων σε γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στην εταιρεία, ανάλογα με την ανισότητα στις θέσεις ευθύνης.</p>	

**ΣΤΟΧΟΣ 6. Προώθηση της εναρμόνισης της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής με τις οικιακές εργασίες και την οικογενειακή φροντίδα.**

Δράση

Δείκτης

Χρόνος

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

<p>Παράταση, βελτίωση ή πιο ευέλικτη μείωση των ωρών εργασίας για οικογενειακούς λόγους.</p> <p>Ενημέρωση των ανδρών σχετικά με τα δικαιώματά τους ως πατέρες, ώστε να ενθαρρυνθεί η χρήση της γονικής άδειας και άλλων μέτρων συμφιλίωσης.</p> <p>Προσφορά στους εργαζόμενους της δυνατότητας να επιλέξουν άδεια άνευ αποδοχών σε ορισμένες περιπτώσεις για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.</p>	<p>Επαλήθευση ότι η προσαρμογή του ωραρίου εργασίας προωθείται πράγματι.</p> <p>Αριθμός ανδρών που ενημερώθηκαν για τα μέτρα εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής / Συνολικός αριθμός ανδρών στην εταιρεία x 100. Επίτευξη του 100% εντός ενός έτους.</p> <p>Αριθμός χορηγηθείσας άδειας / Αριθμός αιτήσεων των εργαζομένων για άδεια άνευ αποδοχών x 100. Πρέπει να επιτευχθούν τουλάχιστον 75 σε ένα έτος.</p>	<p>Αμέσως και συνεχώς</p> <p>Αμέσως και συνεχώς</p> <p>Αμέσως και συνεχώς</p>
<p>Να επιτρέπεται στους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις να προσαρμόζουν το ωράριό τους σε αυτό των σχολείων και των παιδικών σταθμών.</p> <p>Προώθηση της τηλεργασίας, σε όσες θέσεις το επιτρέπουν, διατηρώντας παράλληλα τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και τις ίδιες δυνατότητες προαγωγής.</p>	<p>Αριθμός αιτήσεων προσαρμογής του ωρολογίου προγράμματος από τους εργαζομένους / Αριθμός αιτήσεων προσαρμογής του ωρολογίου προγράμματος που εγκρίθηκαν x 100. 100% να επιτευχθεί εντός ενός έτους</p> <p>Επαλήθευση ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με εκείνους που εργάζονται δια ζώσης.</p>	<p>Άμεση και συνεχής</p> <p>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</p>

**ΣΤΟΧΟΣ 7. Διασφάλιση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μέσω ενός συστήματος αμοιβών που σέβεται τις αρχές της αντικειμενικότητας, της δικαιοσύνης και της μη διάκρισης κατά φύλο.**

Δράση

Δείκτης

Χρόνος

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

<p>Αναθεώρηση του μοντέλου κινήτρων για να διασφαλιστεί ότι είναι αντικειμενικό και δεν αντικατοπτρίζει υποκειμενικά στοιχεία, όπως συμπεριφορές κ.λπ. Καθιέρωση κριτηρίων διαφάνειας και αντικειμενικότητας κατά την εφαρμογή των συμπληρωματικών μισθών και των εννοιών που σχετίζονται με τις μεταβλητές αποδοχές.</p> <p>Εφαρμογή ενιαίας μισθολογικής κλίμακας, με όλες τις ιεραρχίες και επαγγελματικές κατηγορίες.</p>	<p>Έλεγχος του μοντέλου για να διασφαλιστεί ότι ανταποκρίνεται στον στόχο του.</p> <p>Επαλήθευση των συμπληρωμάτων μισθού και των μεταβλητών αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών με το ίδιο καθεστώς</p> <p>Ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες στην ίδια θέση με τις ίδιες δεξιότητες και την ίδια αρχαιότητα στην εταιρεία.</p>	<p>Μεσοπρόθεσμα και σε συνεχή βάση</p> <p>Άμεση και συνεχής</p> <p>Άμεση και συνεχής</p>
<p>Εκπαίδευση του προσωπικού που συμμετέχει στις διαδικασίες αμοιβών σχετικά με την ισότητα των φύλων και το μισθολογικό χάσμα.</p>	<p>Αριθμός ατόμων που εμπλέκονται σε διαδικασίες αμοιβών που εκπαιδεύτηκαν σχετικά με το μισθολογικό χάσμα/Αριθμός ατόμων που εμπλέκονται σε διαδικασίες αμοιβών x 100. Επίτευξη του 100% εντός ενός έτους.</p>	<p>Άμεση και συνεχής</p>

## 7.2. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

1. Επικοινωνία με τις υπόλοιπες ενώσεις του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων και υπογραφή Μνημονίου Κατανόησης με τις δεσμεύσεις που ορίζονται στο παρόν κάθετο σχέδιο δράσης. Ως αποτέλεσμα αυτής της δέσμευσης, οι ενώσεις που υπογράφουν θα δημιουργήσουν μια ομάδα εργασίας για την ισότητα των φύλων. Αυτή η ομάδα εργασίας θα αποτελείται από ένα μέλος από κάθε ένωση στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων που έχει υπογράψει τη δέσμευση εφαρμογής.
2. Η ομάδα εργασίας, η οποία έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:
  - a. Ερμηνεία του Σχεδίου.
  - b. Ετήσια ενημέρωση των συμφωνημένων δεσμεύσεων και του βαθμού υλοποίησής τους.



Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

- c. Παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τα προβλεπόμενα μέτρα.
- d. Διαπραγμάτευση τροποποιήσεων στο Σχέδιο και πιθανών αλλαγών που πρέπει να γίνουν ανάλογα με τις εταιρείες σε κάθε χώρα.

Θα συνεδριάζει κάθε χρόνο σε τακτική βάση με πληροφορίες σχετικά με τις δράσεις εφαρμογής που πραγματοποιούνται από τις ενώσεις του τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων. Οι ενώσεις θα έχουν τακτικές συναντήσεις με τις εταιρείες της χώρας τους, καθώς και με τους τοπικούς και εθνικούς δημόσιους φορείς για να μεταφέρουν τις δράσεις που πρέπει να υλοποιηθούν, καθώς και για να συγκεντρώσουν προτάσεις, βελτιώσεις και προδιαγραφές από αυτούς, προκειμένου να βελτιώσουν το κάθετο σχέδιο δράσης στην εργασιακή πραγματικότητα της κάθε χώρας.

3. Στην αρχή του δεύτερου έτους εφαρμογής, κάθε ένωση θα πραγματοποιήσει χωριστά συναντήσεις με τις εταιρείες στη χώρα της για να καθορίσει ένα χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή των μέτρων.
4. Στη συνέχεια, όλες οι ενώσεις θα συναντηθούν για να μοιραστούν τα αποτελέσματα των συναντήσεών τους με τις εταιρείες-μέλη τους, προκειμένου να λάβουν αντιπροσωπευτικά στοιχεία και να παρουσιάσουν τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν.

## 8. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΗ

Η αξιολόγηση παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον βαθμό υλοποίησης του Σχεδίου, τον αντίκτυπο και τη σημασία του. Η φάση αυτή επιτρέπει:

- Τη διαπίστωση του βαθμού συμμόρφωσης με τους στόχους του Σχεδίου.
- Την ανάλυση της εξέλιξης της διαδικασίας του Σχεδίου.
- Να παρατηρηθεί η συνάφεια και η συνέχεια των δράσεων.
- Τον εντοπισμός νέων αναγκών για την πρόωθηση και τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εταιρεία.

Η αξιολόγηση αποτελείται από τρεις ξεχωριστές αξιολογήσεις:

- Εκτίμηση επιπτώσεων. Αξιολογείται ο βαθμός στον οποίο έχει επιτευχθεί η ισότητα στην εταιρεία, η μείωση των ανισοτήτων στην πρόσληψη και την κατάρτιση γυναικών και ανδρών και οι αλλαγές στον τρόπο σκέψης του προσωπικού της εταιρείας.
- Αξιολόγηση της διαδικασίας. Πρόκειται για την αξιολόγηση του βαθμού ανάπτυξης των μέτρων που δημιουργήθηκαν, του βαθμού δυσκολίας στην επίτευξη των μέτρων, των προτεινόμενων βελτιώσεων και της ευελιξίας του σχεδίου.
- Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Αξιολογείται τόσο η εκπλήρωση των στόχων του σχεδίου όσο και ο βαθμός τροποποίησης των ανισοτήτων πριν από την εφαρμογή του σχεδίου.

Εργασία 05/A1. Εφαρμογή του κάθετου σχεδίου δράσης στον τομέα των διακοσμητικών πετρωμάτων

Σε ετήσια βάση, η ομάδα εργασίας θα συνεδριάζει για να υποβάλει έκθεση σχετικά με την παρακολούθηση των δράσεων που υλοποιήθηκαν από τις συμπράξεις, προτείνοντας βελτιώσεις, όπου χρειάζεται, ή τροποποιήσεις της εφαρμογής σε κάθε χώρα.

Για τις αξιολογήσεις και την παρακολούθηση θα ακολουθηθεί το ακόλουθο σχέδιο εργασίας:

		ΕΤΟΣ 1				ΕΤΟΣ 2				ΕΤΟΣ 3				ΕΤΟΣ 4			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1	Μνημόνιο Συνεργασίας																
1.2	Διάχυση του Μνημονίου Συνεργασίας στις συμμετέχουσες χώρες																
2	Εφαρμογή της δέσμης μέτρων 1																
3	Εφαρμογή της δέσμης δράσης 2																
4	Εφαρμογή της δέσμης μέτρων 3																
5	Συνεδριάσεις παρακολούθησης και αξιολόγησης της ομάδας εργασίας																