



20 Μαρτίου 2019

ΑΝΘΡΩΠΙΝΑΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ360 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Εισαγωγή

Το HumanRights360 είναι ένας τόπος ισότητας και αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίοι πρέπει να αντιμετωπίζονται δίκαια και να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες. HR 360 αναγνωρίζουμε ότι οι σχέσεις εξουσίας μεταξύ φύλων και ηλικιών είναι άνισες και ότι πρέπει να αμφισβητήσουμε την πατριαρχία και να προωθήσουμε την ισότητα των φύλων για να επιτύχουμε την κοινωνική δικαιοσύνη. Μέσω αυτής της πολιτικής, το HR360 δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται πλήρως στο σύνολο της εργασίας μας ως καθολικό ανθρώπινο δικαίωμα.

Το HR360 επιδιώκει να προωθήσει την ισότιμη αξιοποίηση της αξιοπρέπειας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων για όλα τα φύλα και ηλικίες.

Το HR360 αναγνωρίζει ότι το φύλο δεν είναι δυαδικό και ότι οι όροι και οι ορισμοί που σχετίζονται με το φύλο και τη σεξουαλικότητα είναι ποικίλοι και συνεχίζουν να εξελίσσονται. Για να διευκολύνουμε την ανάγνωση μέσα σε αυτήν την πολιτική, αναφερόμαστε σε «όλα τα φύλα και ηλικίες» σε όλη την έκταση.

Αυτό αποδεικνύει την αναγνώριση και την ικανότητά μας να δουλεύουμε με ενήλικες και παιδιά και άτομα όλων των σεξουαλικών προσανατολισμών, των ταυτοτήτων των φύλων ή / και των εκφράσεων φύλου.

Αναγνωρίζουμε ότι οι άκαμπτοι κανόνες για το φύλο περιορίζουν τους ανθρώπους όλων των φύλων και των σεξουαλικών προσανατολισμών, δημιουργώντας και ενισχύοντας υποθέσεις και συστήματα προνομίων (μερικές φορές κωδικοποιούνται σε νόμους και πολιτικές), σχετικά με την αναγνώρισή τους στην κοινωνία και το φάσμα των ρόλων και των ευκαιριών που τους προσφέρονται. Αυτά όχι μόνο περιορίζουν τα άτομα που αναγνωρίζουν ως κορίτσια, αγόρια, γυναίκες και άνδρες, καθώς και ταυτότητες πέρα από το δυαδικό, αλλά και άτομα των οποίων οι σεξουαλικοί προσανατολισμοί δεν συμμορφώνονται με τους κυρίαρχους κανόνες και τις προσδοκίες της ετεροφυλοφιλίας.

Ενώ τα αυστηρά πρότυπα φύλου μπορούν να μας περιορίσουν όλους, το HR360 αναγνωρίζει επίσης ότι τα πρότυπα και οι ιεραρχίες των φύλων κατασκευάζονται από τους ανθρώπους και συστημικά προνοούν ορισμένες ομάδες έναντι άλλων. Σε όλη αυτή την πολιτική, όταν γίνεται αναφορά σε όλα τα φύλα και ηλικίες, αυτό περιλαμβάνει γυναίκες και κορίτσια (cisgender και transgender), άντρες και αγόρια, καθώς και άτομα που εντοπίζουν πέρα από το δυαδικό. και ανθρώπους όλων των σεξουαλικών προσανατολισμών.

Το προσωπικό της HumanRights360 δεν πρέπει να υφίσταται διακρίσεις λόγω φύλου και να έχει ίση πρόσβαση στην πρόοδο, την κατάρτιση και την ευθύνη.

Σκοπός

Στόχος αυτής της πολιτικής για την ισότητα είναι να εξασφαλιστούν ίσοι όροι και ευκαιρίες για τους εργαζόμενους στις HumanRights360, απαλλαγμένες από προκατάληψη λόγω φύλου και να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση για την ισότητα των φύλων σε όλο το έργο του HumanRights360. Η πολιτική αυτή έχει σκοπό να συμβάλει στην ισορροπία μεταξύ των φύλων σε όλες τις θέσεις, στις εσωτερικές επιτροπές και στις ομάδες εργασίας στις HumanRights360. Έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίζει ότι όλο το προσωπικό είναι σεβαστό και αποτιμάται με βάση τα δικά του πλεονεκτήματα και ότι τα ταλέντα και οι ανθρώπινοι πόροι χρησιμοποιούνται όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα. Η πολιτική αποσκοπεί επίσης στην αντιμετώπιση τυχόν στερεότυπων σχετικά με τους ρόλους των φύλων.

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- Καθορίστε και κοινοποιήστε σαφείς δεσμεύσεις και συνεκτικά μηνύματα εντός του HR360 και με άλλους
- Συνέχιση της ενίσχυσης των προσπαθειών προώθησης της ισότητας των φύλων στον οργανισμό μας, αύξηση της ακεραιότητας και της αξιοπιστίας του HR360 από τους δωρητές, τους εταίρους και τους συμμάχους ως ηγέτης στον χώρο της ισότητας των φύλων, τόσο στον προγραμματισμό όσο και στην υπεράσπιση
- Καθιέρωση δεσμεύσεων για την ανάπτυξη και τον ανθρωπιστικό μας προγραμματισμό και την οργάνωσή μας
- Να μας επιτρέψετε να εργαστούμε ως συνομοσπονδία και με άλλους να χτίζουμε ο ένας τον άλλον τα δυνατά σημεία, την εμπειρία και τα διδάγματα

Βασικές αρχές

Το HR360 είναι οργανισμός που βασίζεται στα δικαιώματα. Η ισότητα των φύλων είναι ένα ρητό διεθνώς αναγνωρισμένο ανθρώπινο δικαίωμα και το HR360 επιδιώκει να προάγει την ισότιμη αξιοποίηση της αξιοπρέπειας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την εξάλειψη των διακρίσεων και της αδικίας για όλα τα φύλα και την ηλικία. Οι δεσμεύσεις μας βασίζονται στο Πλαίσιο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και στις διεθνώς

συμφωνημένες αρχές, όπως η ισότητα και η μη διάκριση. Βασίζονται στο διεθνές δίκαιο και σε περιφερειακά πρότυπα, και συγκεκριμένα στη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW), καθώς και σε συναφείς νόμους και σε παγκόσμιες φιλοδοξίες που καθορίζονται στους Στόχους για την Αειφόρο Ανάπτυξη.

Το HR360 αναγνωρίζει ότι τα θέματα της ανισότητας των φύλων διασταυρώνονται με άλλες μορφές καταπίεσης που βασίζονται σε άνισες σχέσεις εξουσίας, όπως ο ρατσισμός, η κάστας και οι εθνικές διακρίσεις, ο γηραισμός, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ομοφοβία, οι θρησκευτικές διακρίσεις, ο ταξικισμός, η αποικιακή ιστορία μεταξύ άλλων.

Το HR360 συνεργάζεται με τις περιθωριοποιημένες γυναίκες και τους συμμάχους τους για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών φραγμών στην υλοποίηση των δικαιωμάτων των γυναικών και της ισότητας των φύλων. την κοινωνική δικαιοσύνη, την ειρήνη, την ευημερία και μια ζωή χωρίς βία.

α) Τι πρέπει να κάνουμε για την εφαρμογή της πολιτικής για την ισότητα των φύλων - Δεσμεύσεις

Για την εφαρμογή αυτών των αρχών, το HR360 θα εκπληρώσει τις παρακάτω δεσμεύσεις και θα διασφαλίσει ότι παρακολουθείται, αξιολογείται και αναφέρεται ως μέρος της ευθύνης του HR 360 για διαφάνεια και υπευθυνότητα.

1. Ενσωμάτωση της συμμετοχικής ανάλυσης των φύλων και της εξουσίας και των δεδομένων που κατανέμονται ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και άλλους συναφείς παράγοντες διαφοροποίησης για την ενημέρωση των ενεργειών σε ολόκληρο τον κύκλο του προγράμματος / έργου.

2. Αρθρώστε τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο προγραμματισμός και στους τρεις τομείς του Πλαισίου Ισότητας των Φύλων και εφαρμόστε και μάθετε από τον Δείκτη Φύλου σε κάθε στάδιο του κύκλου του έργου ή του προγράμματος για να βελτιώσετε το δυναμικό μετασχηματισμού των φύλων.

3. Να ενθαρρύνουν τους άνδρες και τα αγόρια να υποστηρίξουν την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών όταν συμμορφώνονται με τους προγραμματιστικούς και / ή οργανωτικούς στόχους.

4. Προσδιορίστε τους πιθανούς κινδύνους προγραμματισμού σε ολόκληρο τον κύκλο του προγράμματος / έργου και λάβετε μέτρα για να μην κάνετε ζημιά και να μετριάσετε τις ακούσιες συνέπειες της αντίδρασης και της βίας που βασίζεται στο φύλο, ανεξάρτητα από την τομεακή εστίαση, ειδικά σε εύθραυστα και συγκρουόμενα πλαίσια.

5. Δημιουργία συνεργασιών με τα δικαιώματα των γυναικών και / ή τις οργανώσεις και τα κινήματα των LGBTIQ για τη συνεργασία για την επίτευξη κοινών στόχων και την ανύψωση της φωνής των περιθωριοποιημένων ανθρώπων. και να συμμετάσχουν βασικά ενδιαφερόμενα μέρη στον αγώνα για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνίας των πολιτών, του κυβερνήτη, του ιδιωτικού τομέα, των δημόσιων και ιδιωτικών χορηγών βοήθειας.

6. Να διασφαλίσει ότι οι αξιολογήσεις και οι αξιολογήσεις δεν θα προκαλέσουν κακό, θα είναι συμμετοχικές και θα εκτιμήσουν την πρόοδο προς την επίτευξη των στόχων της ισότητας των φύλων. Βεβαιωθείτε ότι τεκμηριώνουν τις βέλτιστες πρακτικές και τις προκλήσεις και δημιουργεί μηχανισμούς για την διαπολιτισμική μάθηση εντός των κοινοτήτων, στο HR360 και στους εταίρους.

7. Εξασφαλίστε ότι όλες οι πολιτικές και οι πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού αναπτύσσονται με φακούς φύλου. Έκθεση σχετικά με την ισορροπία μεταξύ των φύλων και της ποικιλομορφίας στις δομές στελέχωσης και διακυβέρνησης, μαζί με τα μέσα επίπεδα αμοιβών Εφαρμογή στοχοθετημένων στρατηγικών για την αποκατάσταση κάθε ένδειξης ανισότητας φύλου όσον αφορά το φύλο και την ισορροπία της διαφορετικότητας και τα επίπεδα αμοιβών

8. Προσλαμβάνει και διατηρεί το προσωπικό με δέσμευση για την ισότητα των φύλων. να αναπτύξει την ικανότητα και τις ικανότητες του προσωπικού και των εταίρων στην ισότητα και την ποικιλομορφία των φύλων και να διασφαλίσει ότι όλα τα ετήσια επιχειρησιακά σχέδια, οι περιγραφές θέσεων εργασίας και τα σχέδια απόδοσης αντανakλούν τη δέσμευση του HR360 στην ισότητα των φύλων.

9. Να ενημερώνετε τακτικά τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, τους χορηγούς και το κοινό σχετικά με την πρόοδο στην ισότητα των φύλων στο έργο HR360.

10. Να λάβουν όλα τα μέτρα για την πρόληψη και αντιμετώπιση όλων των μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και κακοποίησης παιδιών και ευάλωτων ενηλίκων, την ευαισθητοποίηση του προσωπικού και την κατάρτιση και αποτελεσματικά συστήματα αναφοράς και παρακολούθησης.

11. Διασφάλιση ότι το εξωτερικό μάρκετινγκ, η συγκέντρωση κεφαλαίων, η υπεράσπιση και η επικοινωνία σέβονται και υποστηρίζουν τη δέσμευσή μας στην κοινωνική δικαιοσύνη και την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της σεβασμού, χρησιμοποιώντας

θετική γλώσσα και εικόνες χωρίς αποκλεισμούς και αποφεύγοντας στερεότυπα με ιδιαίτερη προσοχή σε αυτά που βασίζονται στο φύλο και την εθνικότητα.

12. Συστηματική διαπραγμάτευση με δωρητές για επαρκή χρηματοδότηση για την εκπλήρωση των δεσμεύσεων που απορρέουν από το φύλο HR360 (ειδικότερα την αντιμετώπιση μέτρων πρόληψης της βίας με βάση το φύλο, πρόληψης της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και κακοποίησης (PSEA) GED)).

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Γενικός διευθυντής

Ο Γενικός Διευθυντής είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή αυτής της πολιτικής και ορίζει μια Ομάδα Ισότητας των Φύλων που αποτελείται από συμμετέχοντες από το προσωπικό και τη διοίκηση.

Ομάδα ισότητας των φύλων

Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων είναι αρμόδια για την παρακολούθηση και επίβλεψη της προόδου στην εφαρμογή αυτής της πολιτικής και μπορεί να προτείνει δράσεις και διορθωτικά μέτρα στον Γενικό Διευθυντή.

Διαχείριση

Τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και οι διευθυντές όλων των τμημάτων θα πρέπει να υποστηρίζουν την εφαρμογή της πολιτικής και υποχρεούνται να ενημερώσουν τον Γενικό Διευθυντή εάν εντοπίσουν τυχόν αποκλίσεις ή αποτυχίες στην πολιτική. Η κατάσταση εφαρμογής αυτής της πολιτικής θα συζητείται τουλάχιστον μία φορά το χρόνο σε τακτικές συνεδριάσεις της διοίκησης για τα ανθρώπινα δικαιώματα³⁶⁰.

Ανθρώπινο δυναμικό

Οι Ανθρώπινοι Πόροι (ΥΠ) διασφαλίζουν ότι η ενημέρωση για την ισότητα των φύλων, καθώς και αυτή η πολιτική, περιλαμβάνεται σε όλες τις συνεδρίες εισαγωγής και προσανατολισμού του νέου προσωπικού.

Ο ΥΠ πρέπει να μεριμνήσει ώστε οι ανακοινώσεις κενής θέσης να μην είναι προκατειλημμένες και να απευθύνονται και στα δύο φύλα και ότι οι πληροφορίες σχετικά με αυτήν την πολιτική παρέχονται τόσο στο ενδοδίκτυο όσο και στον ιστότοπο του HR360.

Όλο το προσωπικό

Όλο το προσωπικό θα συμβάλλει σε ένα περιβάλλον εργασίας ευαίσθητο σε θέματα φύλου.

Πεδίο εφαρμογής

Αυτή η πολιτική εφαρμόζεται σε όλους τους αναπτυξιακούς και ανθρωπιστικούς προγραμματισμούς του HR360. στον οργανισμό μας και σε όλους τους υπαλλήλους του HR360 και το σχετικό προσωπικό.

Ευθύνες

1. Όλοι οι υπάλληλοι HR360 και το σχετικό προσωπικό

Είναι ευθύνη όλων των HR360 υπαλλήλων και συναφών προσωπικού να τηρούν τις βασικές αρχές και τις δεσμεύσεις αυτής της πολιτικής.

2. Επαγγελματικοί Διευθυντές, Επόπτες και Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι ανώτεροι διευθυντές, οι επόπτες και οι υπεύθυνοι ανθρώπινων πόρων πρέπει να διασφαλίσουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι HR360 και το σχετικό προσωπικό κατανοούν και τηρούν αυτή την πολιτική.

3. Οι Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού είναι επίσης υπεύθυνοι για την ισχυρή πρόσληψη, εισαγωγή και κατάρτιση σύμφωνα με τις παραπάνω δεσμεύσεις, ενώ οι Ανώτεροι Διαχειριστές και Επόπτες είναι υπεύθυνοι για τη διαχείριση των επιδόσεων για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή της πολιτικής.

4. HR360 Τα Μέλη, οι Συνδεδεμένοι και οι Υποψήφιοι είναι υπεύθυνοι για τον ορισμό των σχεδίων εργασίας και των διαδικασιών για τη διατήρηση και την υλοποίηση αυτής της πολιτικής.

5. HR360 Τα Επικεφαλής Μέλη θα παράσχουν την απαραίτητη υποστήριξη σε όλες τις μορφές δέσμευσης HR360.

Αυτή η πολιτική είναι επίσης μια απάντηση στην υπευθυνότητα του HR360 έναντι των κοινοτήτων στις οποίες συνεργάζεται και ως εκ τούτου πρέπει να λειτουργήσει ως μέρος του ευρύτερου πλαισίου λογοδοσίας του HR360.

Προσλήψεις

Σκοπός

Οι θέσεις πρέπει να είναι εξίσου προσιτές σε όλα τα φύλα και η ομάδα εργαζομένων τόσο στο σύνολό της όσο και σε διαφορετικά επίπεδα θέσεων θα είναι διαφορετική από άποψη φύλου.

Ενέργειες

Όλες οι θέσεις στο HumanRights360 πρέπει να είναι εξίσου προσβάσιμες σε όλα τα φύλα. Οι διαφημίσεις για κενές θέσεις θα μεταφέρουν τον στόχο της HumanRights360 για ισορροπία μεταξύ των φύλων.

Παρέχεται κατάρτιση σε όλα τα μέλη του προσωπικού που συμμετέχουν σε ομάδες προσλήψεων σχετικά με πιθανή μεροληψία λόγω φύλου στη διαδικασία πρόσληψης.

Αν υπάρχει σημαντική ανισορροπία μεταξύ των φύλων, δηλαδή το υποεκπροσωπούμενο φύλο υπολογίζεται σε ποσοστό μικρότερο από 40% στις HumanRights360 / διευθυντές / το τμήμα / στο εν λόγω επίπεδο θέσης και εάν η διαδικασία επιλογής προσδιορίζει εξίσου κατάλληλα και κατάλληλα άτομα για κενή θέση, το φύλο πρέπει να θεωρείται κατάλληλο κριτήριο

Στο μέτρο του δυνατού, οι εσωτερικές επιτροπές και οι ομάδες εργασίας που δημιουργούνται από το HumanRights360 πρέπει να έχουν τουλάχιστον 40% εκπροσώπηση για κάθε φύλο.

Κάθε χρόνο, κατά το πρώτο τρίμηνο, οι στατιστικές για την ισορροπία μεταξύ των φύλων των εργαζομένων για τα διάφορα επίπεδα θέσεων καταρτίζονται από τον ΥΠ. Τα αποτελέσματα θα περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το HumanRights360 στο σύνολό του, καθώς και με τα τμήματα διαχείρισης, διαίρεσης, θέσης και υπηρεσίας. Ταυτόχρονα, η Ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού και η Ομάδα για την Ισότητα των Φύλων αξιολογούν κατά πόσον οι ανακοινώσεις κενών θέσεων από το προηγούμενο έτος έχουν κατά κανένα τρόπο ισορροπημένες από την άποψη του φύλου και αναφέρουν στον Γενικό Διευθυντή.

Όροι απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών

Σκοπός

Οι αποφάσεις για τους μισθούς και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών, πρέπει να λαμβάνονται κατά τρόπο μη διακριτικό για όλους τους εργαζομένους, απαλλαγμένοι από τη μεροληψία των φύλων.

Ενέργειες

Για κάθε απόφαση σχετικά με την έναρξη βαθμολογίας και βημάτων, τις προαγωγές και τις αυξήσεις ειδικών βημάτων θα πρέπει να υπάρχει προσεκτικός έλεγχος για την εξασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.

Το σύνολο του προσωπικού που είναι σε άδεια μητρότητας / πατρότητας, καθώς και το μερικώς απασχολούμενο προσωπικό, λαμβάνεται υπόψη για τις προαγωγές και τις ειδικές αυξήσεις κατά τον ίδιο τρόπο όπως και τα άλλα μέλη του προσωπικού.

Ο ΥΠ είναι υπεύθυνος για τη διεξαγωγή ετήσιας ανάλυσης μισθών, ειδικών κλιμακωτών αυξήσεων, προωθήσεων και άλλων όρων απασχόλησης των εργαζομένων, είτε εσωτερικά είτε εξωτερικά. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης θα υποβληθούν στον Γενικό Γραμματέα και στην Ομάδα Ισότητας των Φύλων κατά το πρώτο τρίμηνο κάθε έτους. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται επίσης στο προσωπικό, κατά τρόπο ώστε να μην μπορούν να εντοπιστούν τα μεμονωμένα μέλη του προσωπικού από τα παρεχόμενα δεδομένα. Εάν η προαναφερθείσα ανάλυση αποκαλύψει ανεξήγητες διαφορές μεταξύ

των φύλων, οι διαφορές αυτές θα γνωστοποιούνται στον Γενικό Διευθυντή. Ο Γενικός Διευθυντής θα τους απευθύνει και, στο μέτρο του δυνατού, θα εισαγάγει μέτρα για την αποφυγή τους και θα ενημερώσει την Ομάδα Ισότητας των Φύλων για το αποτέλεσμα.

Πρόσβαση στην κατάρτιση και συνεχή επαγγελματική εξέλιξη

Σκοπός

Όλοι οι υπάλληλοι του ανθρωπίνου δυναμικού 360 HumanRights360 θα έχουν ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην κατάρτιση, στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εξέλιξη (CPD) και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, χωρίς προκατάληψη λόγω φύλου.

Ενέργειες

Οι πληροφορίες σχετικά με την κατάρτιση και την ανάπτυξη των εργαζομένων καταχωρούνται και συλλέγονται με οργανωμένο τρόπο από τον ΥΠ.

Στην ετήσια έρευνα διοίκησης, οι εργαζόμενοι θα κληθούν να αξιολογήσουν τις ευκαιρίες κατάρτισης ή το CPD και τη χρήση τέτοιων ευκαιριών. Οι πληροφορίες αυτές αναλύονται από τον αρμόδιο για θέματα ανθρωπίνης υγείας, ανάλογα με το φύλο, τον τομέα εργασίας και τη διαίρεση, και παρουσιάζονται στην Ομάδα Ισότητας των Φύλων κατά το πρώτο τρίμηνο κάθε έτους.

Οι διορθωτικές ενέργειες πρέπει να αναληφθούν στο κατάλληλο επίπεδο εάν εντοπιστούν διαφορές με βάση το φύλο όσον αφορά τις ευκαιρίες για κατάρτιση ή CPD ή / και τη χρησιμοποίηση των ευκαιριών αυτών από τους εργαζομένους.

Την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Σκοπός

Το HumanRights360 εκτιμά τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι όροι απασχόλησης και οι ρυθμίσεις εργασίας παρακολουθούνται σε σχέση με πιθανές αλλαγές στη σύνθεση του προσωπικού και στην κατάσταση της οικογένειάς τους.

Ενέργειες

Το HumanRights360 θα υποστηρίξει το προσωπικό που επιθυμεί να κάνει χρήση ρυθμίσεων για ευέλικτες ώρες εργασίας, προκειμένου να διευκολυνθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Παρέχεται στήριξη σε οικογένειες με παιδιά και όλο το προσωπικό, ανεξάρτητα από το φύλο, ενθαρρύνεται να αναλάβει την ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών, συμπεριλαμβανομένης της άδειας πατρότητας / μητρότητας και της φροντίδας άρρωστων παιδιών.

Λαμβάνονται μέτρα για τη διευκόλυνση της ομαλής επανένταξης του προσωπικού στο χώρο εργασίας ύστερα από άδεια μητρότητας / πατρότητας, συμπεριλαμβανομένης της αναγκαίας εΥΠλιξίας ώστε οι μητέρες να μπορούν να συνεχίσουν τον θηλασμό.

Εάν διαπιστωθεί ότι ο φόρτος εργασίας είναι υπερβολικός ή ότι δεν υπάρχει εΥΠλιξία, το ζήτημα πρέπει να συζητηθεί με τον διευθυντή γραμμής και να επιδιωχθεί λύση για την αντιμετώπιση της κατάστασης.

Στην ετήσια έρευνα διοίκησης, το προσωπικό θα ερωτηθεί εάν είναι ικανοποιημένο από τις ρυθμίσεις εργασίας του και εάν έχει αντιμετωπίσει διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά τις ρυθμίσεις εργασίας.

Ο Ύπατος Εκπρόσωπος συλλέγει δεδομένα σχετικά με τη χρήση των ευέλικτων και μερικής απασχόλησης διευθετήσεων εργασίας και αναλύει το θέμα σύμφωνα με το φύλο και υποβάλλεται στην Ομάδα Ισότητας των Φύλων κατά το πρώτο τρίμηνο κάθε έτους.

Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων

Σκοπός

Όλοι οι υπάλληλοι πρέπει να γίνονται σεβαστοί και να αποτιμώνται με βάση τα δικά τους πλεονεκτήματα, χωρίς προκατάληψη λόγω φύλου. Το HumanRights360 θα γνωστοποιήσει την πολιτική και τους στόχους του σε σχέση με την ισότητα των φύλων και θα καταβάλει προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Δράση

Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων και ο ΥΠ οργανώνουν περιοδικά σεμινάρια σχετικά με την ισότητα των φύλων και τον τρόπο με τον οποίο οι προβληματισμοί σχετικά με το φύλο ενδέχεται να επηρεάσουν το έργο των υπαλλήλων του HumanRights360. Σε αυτό το εργαστήριο πρέπει να παρευρεθούν διευθυντικά στελέχη και προσωπικό.

Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων προσδιορίζει και ενημερώνει το προσωπικό για τα εργαστήρια και τα μαθήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων στα οποία ενδέχεται να επιθυμούν να συμμετάσχουν.

Στην ετήσια δημοσκόπηση, το προσωπικό θα ερωτηθεί εάν έχουν επηρεαστεί από την προκατάληψη του φύλου στα HumanRights360.

Εάν τα αποτελέσματα της έρευνας υποδεικνύουν ότι ένα μέλος του προσωπικού έχει δοκιμάσει μεροληψία με βάση το φύλο στα HumanRights360, η Ομάδα Ισότητας των Φύλων μπορεί να κάνει συστάσεις προς τον Γενικό Διευθυντή σχετικά με τις κατάλληλες ενέργειες.

Οι αξίες του HumanRights360 και η Πολιτική Ισότητας των Φύλων προωθούνται από το HumanRights360 HumanRights360 στην ιστοσελίδα και σε άλλα φόρουμ, ανάλογα με την περίπτωση.

ΣΥΝΕΧΗΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Η κατάσταση και η έκθεση προόδου καταρτίζονται ετησίως για τον γενικό διευθυντή από την Ομάδα Ισότητας των Φύλων με τη βοήθεια του ΥΠ. Η έκθεση δημοσιεύεται στο εσωτερικό δίκτυο εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους για το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Επιπλέον, μια έκθεση σχετικά με την κατάσταση και την εφαρμογή της πολιτικής θα συμπεριληφθεί στο ετήσιο Σχέδιο Επιδόσεων του HumanRights360 που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση.

Η πολιτική αυτή αξιολογείται και τροποποιείται εφόσον είναι απαραίτητο, τουλάχιστον κάθε τρίτο έτος. Ο ΥΠ είναι υπεύθυνος για την έναρξη των εργασιών αναθεώρησης.

Αυτή η πολιτική εγκρίθηκε για εφαρμογή στις 23 Μαρτίου 2020