



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΒΙΟΟΙΚΟΝΟΜΙΑ,
ΚΥΚΛΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ & ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ»**

**Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: ο
ρόλος της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην προώθηση της
ισότητας των φύλων**

ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΥ ΔΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ANNA

Πειραιάς, Ιούνιος 2024



ΤΜΗΜΑ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία, για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, στη «*Βιοοικονομία, Κυκλική Οικονομία και Βιώσιμη Ανάπτυξη*» με τίτλο:

Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: ο ρόλος της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην προώθηση της ισότητας των φύλων
έχει γραφτεί από εμένα αποκλειστικά στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντάς πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.»

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή

Ονοματεπώνυμο

Αικατερίνη Άννα Νικολοπούλου



**UNIVERSITY OF PIRAEUS
SCHOOL OF ECONOMICS, BUSINESS AND INTERNATIONAL STUDIES
DEPARTMENT OF ECONOMICS**

MSc. in Bioeconomy, Circular Economy & Sustainable Development

**Closing the gender pay gap: the role of corporate social
responsibility in promoting gender equality**

By Nikolopoulou Aikaterini Anna

Piraeus, Greece, June 2024

Στην οικογένειά μου και τον Γιώργο

Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: ο ρόλος της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην προώθηση της ισότητας των φύλων

Σημαντικοί Όροι: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ΕΚΕ, CSR, μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, ισότητα των φύλων, ενδυνάμωση γυναικών, διακρίσεις, γεφύρωση μισθολογικού χάσματος

Περίληψη

Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου, με διάφορους ορισμούς και ερμηνείες. Παρά το πλήθος των ορισμών, αναδεικνύονται τρία κοινά σημεία: συνδέεται στενά με τη βιώσιμη ανάπτυξη, έχει εθελοντικό χαρακτήρα και αποτελεί στρατηγική επιλογή για τις επιχειρήσεις. Η ΕΚΕ επικεντρώνεται σε τρεις πυλώνες τον άνθρωπο, τον πλανήτη και το κέρδος και αναγνωρίζεται ως ζωτικής σημασίας στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο, προσφέροντας βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα οφέλη στις επιχειρήσεις. Οι κώδικες και οι κατευθυντήριες γραμμές είναι ουσιώδεις για την προώθηση της ΕΚΕ για την ενίσχυση της θετικής συμβολής των εταιρειών στην οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική πρόοδο σε παγκόσμιο επίπεδο. Πρωτοβουλίες από οργανισμούς όπως το CSR Europe και το UN Global Compact προωθούν περαιτέρω την ΕΚΕ και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Ωστόσο, ένα ζήτημα που απασχολεί έντονα είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, το οποίο είναι αποτέλεσμα διακρίσεων και κοινωνικών προκαταλήψεων που εμποδίζουν την πρόοδο των γυναικών στην κοινωνία και την αγορά εργασίας. Παρότι η παραγωγικότητα των δύο φύλων δεν παρουσιάζει έντονες διαφορές, οι αδικαιολόγητες ανισότητες στους μισθούς εξακολουθούν να υφίστανται. Η ανισότητα των φύλων απασχολεί την κοινωνία και τις επιχειρήσεις καιρό, ωστόσο μόλις πρόσφατα άρχισε να εξετάζεται ο αντίκτυπος της ΕΚΕ στην ισότητα των φύλων, η οποία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων, την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων και την ενίσχυση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε ευκαιρίες. Οι εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων μέσω της ΕΚΕ έχουν πολλαπλά οφέλη όπως αύξηση της καινοτομίας και της παραγωγικότητας βελτίωση της εταιρικής εικόνας και μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη. Πολυεθνικές εταιρείες έχουν δημιουργήσει διάφορες πρωτοβουλίες, ενισχύοντας τις γυναίκες σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες παγκοσμίως και αναπτύσσοντας προγράμματα για την ενδυνάμωση των γυναικών στους κλάδους που δραστηριοποιούνται, αναδεικνύοντας τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων.

Closing the gender pay gap: the role of corporate social responsibility in promoting gender equality

Keywords: Corporate Social Responsibility, CSR, gender pay gap, gender equality, women's empowerment, discrimination, bridging the pay gap

Abstract

The concept of Corporate Social Responsibility (CSR) has evolved over time, with various definitions and interpretations. Despite the multitude of definitions, three commonalities emerge: it is closely linked to sustainable development, it is voluntary in nature, and it is a strategic choice for businesses. CSR focuses on three pillars - people, planet, and profit - and it is vital in the modern business world, offering short and long-term benefits to businesses. Codes and guidelines are essential to promote CSR for the enhancement of the positive contribution of companies to economic, environmental, and social progress globally. Initiatives by organizations such as CSR Europe and the UN Global Compact further promote CSR and sustainable development. However, one issue of great concern is the gender pay gap, which is the result of discrimination and social prejudices that hinder women's progress in society and the labour market. Although there are no marked differences in productivity between the sexes, unjustified wage inequalities persist. Gender inequality has long been a concern for society and business, but it is only recently that the impact of CSR on gender equality has begun to be considered, which plays an important role in promoting gender equality, addressing wage inequalities, and enhancing women's equal access to opportunities. Companies that prioritize gender equality through CSR have multiple benefits such as increased innovation and productivity, improved corporate image and greater economic growth. Multinational companies have created various initiatives, empowering women in vulnerable groups globally and developing programs to empower women in their industries, highlighting efforts to address gender inequalities.

Περιεχόμενα

Περίληψη	vii
Abstract	ix
Κατάλογος Πινάκων.....	xi
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xi
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ	
1.1 Εισαγωγή.....	1
1.2 Ιστορική Αναδρομή.....	1
1.2.1 Η Θεωρία Ενδιαφερόμενων Μερών.....	3
1.2.2 Η πυραμίδα του Carroll	4
1.2.3 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Βιώσιμη Ανάπτυξη	6
1.3 Ορισμοί για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	6
1.4 Οι Αρχές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	7
1.5 Triple Bottom Line: Πυλώνες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	9
1.6 Οι Διαστάσεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	10
1.7 Ο ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην επιχειρηματική λειτουργία... ..	13
1.8 Τα οφέλη από την υιοθέτηση πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	14
1.9 Ανακεφαλαίωση.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:ΚΩΔΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ	
2.1 Εισαγωγή.....	19
2.2 Κώδικας δεοντολογίας.....	19
2.3 Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ	21
2.4.1 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ	22
2.4.2 Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ.....	23
2.5.1 Το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών	23
2.5.2 Το Ελληνικό Δίκτυο για το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών	24

2.6	Οι Κατευθυντήριες Γραμμές ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις	25
2.7	Ανακεφαλαίωση.....	26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

3.1	Εισαγωγή.....	27
3.2	Ορισμός	27
3.2.1	Η Θεωρητική Ερμηνεία: «ανθρώπινο κεφάλαιο»	28
3.2.2	Η Οικονομική Θεωρία των διακρίσεων	30
3.3.1	Διακρίσεις λόγω φύλου	31
3.3.2	Τα είδη διακρίσεων που σχετίζονται με το μισθολογικό χάσμα.....	31
3.4	Οι παράγοντες που ενισχύουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων	32
3.5	Οι επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.....	33
3.6	Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην Ε.Ε.	34
3.7	Η Οδηγία 2023/970 για την ενίσχυση της ισότητας της αμοιβής μεταξύ των φύλων 36	
3.8	Ανακεφαλαίωση.....	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

4.1	Εισαγωγή.....	39
4.2	Ο ρόλος της ΕΚΕ στην προώθηση της ισότητας των φύλων.....	39
4.3	ΕΚΕ και γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων	41
4.4	Προκλήσεις στην προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ΕΚΕ.....	41
4.5	Οφέλη από την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ΕΚΕ.....	42
4.6	Ανακεφαλαίωση.....	43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ.....

5.1	Εισαγωγή.....	45
5.2.1	Η στρατηγική της GAP για την ισότητα των φύλων.....	45

5.2.2 Το πρόγραμμα «P.A.C.E.» της GAP	46
5.3.1 Η στρατηγική Unilever για την ισότητα των φύλων	46
5.3.2 Συνέργειες της Unilever για την προώθηση ισότητα των φύλων	47
5.3.3 Το εργαλείο Gender Equity Assessment Tool της Unilever	48
5.4.1 Η στρατηγική της Google για την ισότητα των φύλων.....	50
5.4.2 Αξιοποίηση της τεχνολογίας από την Google για την γυναικεία ενδυνάμωση... 50	
5.4.3 Το πρόγραμμα «Impact Challenge for Women and Girls» της Google	51
5.4.4 Το πρόγραμμα «Women Techmakers» της Google	51
5.5.1 Η στρατηγική της Microsoft για την ισότητα των φύλων.....	52
5.5.2 Συνέργειες της Microsoft για την προώθηση ισότητα των φύλων	53
5.5.3 Το πρόγραμμα «DigiGirlz» της Microsoft.....	53
5.6.1 Η στρατηγική της ΕΥ για την ισότητα των φύλων.....	54
5.6.2 Η πλατφόρμα «Women. Fast Forward» της ΕΥ.....	54
5.7.1 Η στρατηγική της τράπεζας Eurobank για την ισότητα των φύλων	55
5.7.2 Το πρόγραμμα «Women In Banking» της Eurobank	56
5.8.1 Η στρατηγική της τράπεζας Πειραιώς για την ισότητα των φύλων.....	56
5.8.2 Το πρόγραμμα «EQUALL» της Πειραιώς	57
5.9.1 Η στρατηγική της Metlen για την ισότητα των φύλων.....	59
5.9.2 Υποστήριξη του προγράμματος «FemStem» από την Metlen	59
5.10 Ανακεφαλαίωση.....	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	61
Βιβλιογραφία	64
Ελληνική Βιβλιογραφία	64
Ξένη Βιβλιογραφία	64
Διαδικτυακοί Τόποι.....	68

Κατάλογος Πινάκων

1.1 Κατηγορίες Κοινωνικής Ευθύνης.....	20
1.2 Η σχέση της Θεωρίας των Ενδιαφερόμενων Μερών με την ΕΚΕ.....	21
1.3 Η Πυραμίδα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	22

Κατάλογος Διαγραμμάτων

3.1 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.....	50
3.2 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ανά ώρα εργασίας.....	51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

1.1 Εισαγωγή

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) έχει αναδειχθεί ως ένας καθοριστικός παράγοντας που διαμορφώνει το κοινωνικό και ηθικό πρόσωπο των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις δεν αξιολογούνται μόνο βάσει οικονομικών επιδόσεων αλλά και βάσει των περιβαλλοντικών και κοινωνικών τους υποχρεώσεων.

Εδώ και περίπου έναν αιώνα, ερευνάται η ευθύνη των επιχειρήσεων ως προς την κοινωνία ενώ η έννοια της ΕΚΕ συνέχισε να εξελίσσεται, καλύπτοντας πλέον πολλαπλές διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των περιβαλλοντικών, κοινωνικών και οικονομικών πτυχών της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η ΕΚΕ, στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο, αποτελεί ένα από τα κυριότερα ζητήματα που απασχολούν τις επιχειρήσεις, καθώς έχει αναδειχθεί ως σημαντική παράμετρος, στη λειτουργία και την στρατηγική των εταιρειών.

Στο πλαίσιο αυτό, στο παρόν κεφάλαιο παραχωρείται μια ιστορική αναδρομή και εξέλιξη του όρου στη διάρκεια των χρόνων και επικεντρώνεται στην ανάλυση των ευρέως διαδεδομένων ορισμών της ΕΚΕ καθώς εξαιτίας της πολυδιάστατης φύσης της έννοιας, δεν υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός. Στη συνέχεια εξετάζονται οι αρχές και οι πυλώνες στους οποίους βασίζεται η ΕΚΕ καθώς επίσης, αναλύονται οι διαστάσεις της. Επιπλέον, εξετάζεται ο ρόλος της στην επιχειρηματική λειτουργία, αναδεικνύοντας τα οφέλη που απορρέουν για τις επιχειρήσεις από την υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ.

1.2 Ιστορική Αναδρομή

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι μια ευρύτατη ιδέα που έχει οριστεί με διάφορους τρόπους από τους ερευνητές. Αρχικώς, οι πρώτες αντιλήψεις για την ΕΚΕ, γνωστή ως Κοινωνική Ευθύνη (ΚΥ), προήλθαν από τον Wendell Wilkie τη δεκαετία του 1930, ο οποίος βοήθησε στην εκπαίδευση των επιχειρηματιών να αναπτύξουν μια νέα αίσθηση κοινωνικής υπευθυνότητας. Ο πρώιμος ορισμός του, επηρέασε τη θεωρία και την πρακτική της ΕΚΕ μέχρι σήμερα.

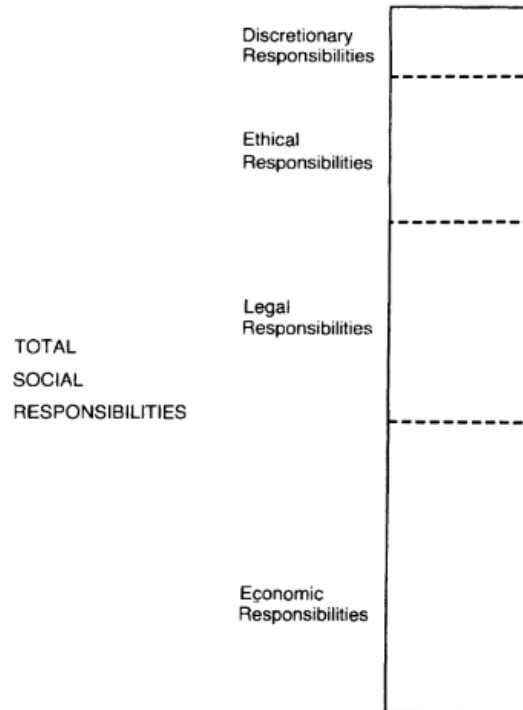
Η σύγχρονη εποχή της ΕΚΕ και η μετάβαση από τον ορισμό Κοινωνική Ευθύνη στον όρο Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, θεωρείται ότι σηματοδοτήθηκε από τον Bowen (1953), ο οποίος υποστήριξε ότι η ΕΚΕ είναι δέσμευση των επιχειρηματιών να ακολουθούν πολιτικές, να λαμβάνουν αποφάσεις και να ακολουθούν κατευθύνσεις δράσης που είναι επιθυμητές από την άποψη των στόχων και των αξιών της κοινωνίας. Πίστευε ότι οι επιχειρήσεις με τις ενέργειες τους μπορούν να έχουν αντίκτυπο στο σύνολο της κοινωνίας. Το επιχείρημά του ήταν ότι η κοινωνική ευθύνη δεν στοχεύει τόσο στην επίλυση προβλημάτων στις επιχειρήσεις και την κοινωνία, αλλά είναι μάλλον ένα μηχανισμός για να υποστηρίξει τις επιχειρήσεις. (Isa S. M., 2012).

Τη δεκαετία του 1960 και σε συνέχεια του αρχικού ορισμού του Bowen, παρατηρήθηκε σημαντική αύξηση των προσπαθειών για τον εμπλουτισμό του ορισμού. Αρχικά ο Keith Davis (1960), υποστήριξε ότι η ΕΚΕ αναφέρεται στις «αποφάσεις και τις ενέργειες των επιχειρηματιών που λαμβάνονται για λόγους τουλάχιστον εν μέρει πέραν του άμεσου οικονομικού ή τεχνικού συμφέροντος της επιχείρησης». Ο McGuire (1963) πίστευε ότι οι ευθύνες των οργανισμών απέναντι στην κοινωνία υπερβαίνουν τις οικονομικές και νομικές προσδοκίες, αλλά και ορισμένες ευθύνες προς την κοινωνία που εκτείνονται πέρα από αυτές τις υποχρεώσεις.

Κατά τη δεκαετία του 1970 η έννοια ενισχύθηκε και εξελίχθηκε με την εμφάνιση διαφόρων προσεγγίσεων και κατευθύνσεων καθώς οι προσπάθειες πολλών ακαδημαϊκών και ερευνητών συνέβαλαν στον εμπλουτισμό του πλαισίου της ΕΚΕ. Σημαντική συνεισφορά σε αυτό το πεδίο είχε ο Archie Carroll. Σύμφωνα με τον Carroll (1979), η εταιρεία φέρει τεσσάρων ειδών ευθύνες προς την κοινωνία: τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και διακριτικές ευθύνες. Οι οικονομικές και οι νομικές υποχρεώσεις αναφέρονται σε σαφείς υποχρεωτικές ευθύνες, ενώ οι ηθικές και οι διακριτικές αναφέρονται σε όχι τόσο σαφείς κοινωνικές προσδοκίες. Συνοψίζοντας, ο Carroll υποστήριξε ότι η εταιρική κοινωνική επίδοση μιας εταιρείας προϋποθέτει:

1. την αξιολόγηση των κοινωνικών ευθυνών μιας επιχείρησης
2. τον προσδιορισμό των κοινωνικών ζητημάτων που πρέπει να αντιμετωπίσει
3. την επιλογή μιας φιλοσοφίας αντιμετώπισης

Πίνακας 1.1 Κατηγορίες Κοινωνικής Ευθύνης



Πηγή: Carroll (1979)

Στον Πίνακα 1.1 παρουσιάζεται η κατηγοριοποίηση της κοινωνικής ευθύνης σε ομάδες και οι αναλογίες υποδηλώνουν το σχετικό μέγεθος κάθε ευθύνης με τις υποχρεωτικές ευθύνες να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος.

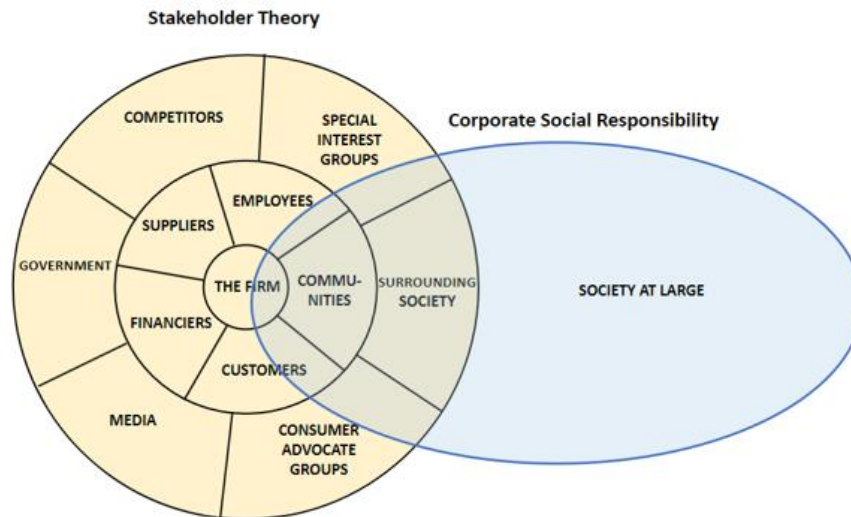
1.2.1 Η Θεωρία Ενδιαφερόμενων Μερών

Το 1984 ο Freeman ανέπτυξε την θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών (Stakeholder Theory) υποστηρίζοντας ότι οι επιχειρήσεις έχουν υποχρέωση προς τους μετόχους της εταιρείας, καθώς και προς όλα τα άτομα ή ομάδες οι οποίες εμπλέκονται με κάποιον τρόπο στις δραστηριότητες και στην ανάπτυξη της. Αυτές οι ομάδες ονομάστηκαν ενδιαφερόμενα μέρη και αποτελούν οποιοδήποτε ομάδα ανθρώπων που μπορούν να επηρεάσουν ή να επηρεαστούν από τον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία επιτυγχάνει τους στόχους της. Συνεπώς η επιχείρηση υποχρεούται να λάβει υπόψιν της και τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών της.

Σύμφωνα με τον R. E. Freeman και τον S. Dmytriyeu (2017) η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών και η ΕΚΕ είναι διακριτικές έννοιες με κάποιο συσχετισμό μεταξύ των δύο, καθώς τόσο

η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, όσο και η ΕΚΕ υπογραμμίζουν τη σημασία της ενσωμάτωσης των κοινωνικών συμφερόντων στις επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Πίνακας 1.2 Η σχέση της Θεωρίας των Ενδιαφερομένων Μερών με την ΕΚΕ



Πηγή: R. E. Freeman και S. Dmytriyeu (2017)

Στον πίνακα 1.2 παρουσιάζεται το διάγραμμα που ανέπτυξαν οι Freeman και Dmytriyeu για την οπτική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ της Θεωρίας των Ενδιαφερομένων Μερών και της ΕΚΕ. Αμφότερες τη σημασία της ευθύνης της εταιρείας έναντι της κοινωνίας. Ωστόσο, η Θεωρία των Ενδιαφερομένων Μερών επικεντρώνεται στην εμβέλεια των δραστηριοτήτων της εταιρείας, εστιάζοντας περισσότερο στις τοπικές κοινότητες όπου δραστηριοποιείται η εταιρεία. Ενώ η ΕΚΕ επεκτείνει τον κοινωνικό προσανατολισμό της εταιρείας πολύ περισσότερο.

1.2.2 Η πυραμίδα του Carroll

Το 1991, ο Carroll πρότεινε ένα μοντέλο τεσσάρων τομέων, γνωστό ως πυραμίδα της ΕΚΕ. Αυτό το μοντέλο παρέχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, συνδυάζοντας τις πτυχές της κερδοσκοπικής δραστηριότητας με τις ευθύνες προς την κοινωνία και το περιβάλλον.

Η πυραμίδα του Carroll χωρίζεται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες: οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τις επιχειρήσεις. Αυτές οι τέσσερις προσδοκίες συνθέτουν τις κατηγορίες των ευθυνών των επιχειρήσεων απέναντι στην κοινωνία:

- Οικονομικές ευθύνες: Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι οικονομικές ευθύνες, οι οποίες περιλαμβάνουν τη βασική υποχρέωση μιας εταιρείας να είναι κερδοφόρα και να παράγει πλούτο για τους μετόχους της.
- Νομικές ευθύνες: Στο επόμενο επίπεδο, βρίσκονται οι νομικές ευθύνες που αφορούν την υποχρέωση μιας εταιρείας να λειτουργεί στο πλαίσιο των νόμων και των κανονισμών των κοινωνιών στις οποίες δραστηριοποιείται.
- Ηθικές ευθύνες: Στο τρίτο επίπεδο βρίσκονται οι ηθικές ευθύνες που αφορούν τις προσδοκίες που έχει η κοινωνία σχετικά με τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων πέραν της απλής συμμόρφωσης με τους νόμους και τους κανονισμούς.
- Φιλανθρωπικές ευθύνες: Στη κορυφή της πυραμίδας οι φιλανθρωπικές ευθύνες που περιλαμβάνουν εθελοντικές δράσεις που αναλαμβάνει μια εταιρεία για να συμβάλει στην ευημερία της κοινωνίας και να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των ανθρώπων στις κοινότητες όπου δραστηριοποιείται.

Πίνακας 1.3 Η Πυραμίδα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



Πηγή: A. Carroll (1991)

Η πυραμίδα του Carroll υποδηλώνει ότι, ενώ οι οικονομικές και νομικές ευθύνες είναι θεμελιώδεις, οι εταιρείες θα πρέπει επίσης να θεωρούν ότι οι ηθικές και φιλανθρωπικές ευθύνες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της συνολικής στρατηγικής τους για την ΕΚΕ.

1.2.3 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Βιώσιμη Ανάπτυξη

Τα τελευταία χρόνια η έννοια της ΕΚΕ συνδέεται ολοένα και περισσότερο με την βιώσιμη ανάπτυξη (Xia, Olanipekun, Chen, Xie, & Liu, 2018). Σύμφωνα με το Πράσινο Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2001), η ΕΚΕ είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την βιώσιμη ανάπτυξη. Παρότι η βιώσιμη ανάπτυξη έχει συχνά θεωρηθεί ως περιβαλλοντικό ζήτημα, σύμφωνα με τους Ebner και Baumgartner (2006), περιλαμβάνει κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά ζητήματα στη διάσταση των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, η ΕΚΕ θεωρείται αναπόσπαστο τμήμα της βιώσιμης ανάπτυξης, συνεισφέροντας στην επίτευξη της (Tureac et al. 2010). Πολλοί ερευνητές έχουν επισημάνει τον ρόλο της ΕΚΕ στην προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης και τη θεωρούν βασικό μέσο για την επίτευξή της. (Xia, Olanipekun, Chen, Xie, & Liu, 2018 - Schönherr, Findler & Martinuzzi, 2017).

1.3 Ορισμοί για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Λόγω της ευρείας και εξελισσόμενης έννοιας, έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί για την ΕΚΕ, χωρίς να υπάρχει ένας παγκοσμίως αποδεκτός ορισμός. Η βασική ιδέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι ότι η εταιρεία ή η επιχείρηση είναι υπεύθυνη έναντι της κοινωνίας και όχι μόνο έναντι των μετόχων της. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι διάφοροι οργανισμοί μπορεί να υιοθετούν παραλλαγές αυτού του ορισμού, λαμβάνοντας υπόψη τα συγκεκριμένα πλαίσια και τις προτεραιότητές τους. Παρακάτω, παρουσιάζονται ορισμένοι ορισμοί που καταδεικνύουν την ποικιλία των διαφορετικών προσεγγίσεων.

Ορισμός Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Σύμφωνα με το Πράσινο Βιβλίο με τίτλο "Προώθηση ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη," που αποτελεί την πρώτη ανακοίνωση της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ΕΚΕ, ορίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως μια οικειοθελή απόφαση των εταιρειών να συμβάλλουν για μια καλύτερη κοινωνία και ένα καθαρότερο περιβάλλον.

Πιο συγκεκριμένα είναι η έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση περιβαλλοντικές και κοινωνικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2001). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της ανανεωμένης στρατηγικής της για την ΕΚΕ που δημοσιοποίησε το 2011, την ορίζει ως «η ευθύνη των επιχειρήσεων για την επίδραση που έχουν στην κοινωνία».

Ορισμός Ελληνικού Δικτύου για την ΕΚΕ

«Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα από όσα επιβάλλονται από τη νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσους άμεσα ή έμμεσα επηρεάζονται από τις δραστηριότητές τους».

Ορισμός του Παγκόσμιου Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (WBCSD)

Ένας ευρέως αναγνωρισμένος ορισμός προέρχεται από το Παγκόσμιο Επιχειρηματικό Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (WBCSD) όπου ορίζει την ΕΚΕ ως «τη συνεχή δέσμευση των επιχειρήσεων να συμπεριφέρονται δεοντολογικά και να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη, βελτιώνοντας παράλληλα την ποιότητα ζωής του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών τους, καθώς και της τοπικής κοινότητας και της κοινωνίας γενικότερα» (2000).

Ορισμός της Παγκόσμιας Τράπεζας (2004):

«Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η δέσμευση της επιχείρησης να συμβάλει στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη σε συνεργασία με τους εργαζομένους, τις οικογένειές τους, την τοπική κοινότητα και την κοινωνία γενικότερα για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής, με τρόπους που είναι τόσο καλό για τις επιχειρήσεις όσο και για την ανάπτυξη».

Παρά την πληθώρα των διαφορετικών ορισμών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), υπάρχει κοινή παραδοχή για τρία σημεία μεταξύ αυτών των ορισμών:

1. Συνδέεται στενά με την έννοια της Βιώσιμης Ανάπτυξης
2. Έχει εθελοντικό χαρακτήρα, καθώς οι δράσεις των επιχειρήσεων δεν επιβάλλονται από τον νόμο αλλά προκύπτουν με γνώμονα την υπεύθυνη λειτουργία των επιχειρήσεων
3. Αποτελεί στρατηγική επιλογή των επιχειρήσεων, η οποία συμβάλλει στη βελτίωση της κοινωνίας, τη προστασία του περιβάλλοντος και την ενίσχυση της επιχειρηματικής απόδοσης.

1.4 Οι Αρχές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αποτελεί βασικό στοιχείο για τις επιχειρήσεις που επιδιώκουν να αναπτυχθούν εστιάζοντας όχι μόνο στην οικονομική ανάπτυξη, αλλά και στην κοινωνική και περιβαλλοντική ευημερία. Σύμφωνα με τους Crowther, D. και Aras, G (2008). στη βάση της ΕΚΕ υπάρχουν τρεις βασικές αρχές που καθορίζουν τη στρατηγική προσέγγιση των εταιρειών:

Βιωσιμότητα (Sustainability): Η βιωσιμότητα είναι η ικανότητα ενός συστήματος ή μιας δράσης να διατηρείται μακροπρόθεσμα, λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο στη διαθεσιμότητα των πόρων μελλοντικά. Οι εναλλακτικές λύσεις είναι απαραίτητες όταν οι πόροι εξαντλούνται, με το κόστος απόκτησης των εναπομεινάντων πόρων να αυξάνεται. Η εφαρμογή βιώσιμων πρακτικών σημαίνει ότι επικεντρώνονται στον τρόπο χρήσης των πόρων, λαμβάνοντας υπόψη την ικανότητά ανανέωσης. Οι μη βιώσιμες πρακτικές αντιμετωπίζονται είτε με την ανάπτυξη και εφαρμογή βιώσιμων λύσεων είτε με σχεδιασμό για ένα μέλλον χωρίς τις τρέχουσες ανάγκες πόρων. Η ενσωμάτωση της βιωσιμότητας στις εταιρικές πρακτικές ενισχύει την αποδοτικότητα της χρήσης πόρων και προωθεί τη βιώσιμη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Λογοδοσία (Accountability): Αφορά την αναγνώριση από έναν οργανισμό ότι οι ενέργειες του επηρεάζουν το εξωτερικό περιβάλλον και αναλαμβάνει την ευθύνη για τις επιπτώσεις των ενεργειών του. Αυτό περιλαμβάνει τον ποσοτικό προσδιορισμό των επιπτώσεων τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά, και την αναφορά αυτών των ποσοτικών προσδιορισμών σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται από αυτές τις ενέργειες. Συνεπώς, η έννοια αυτή εμπεριέχει την αναγνώριση του ρόλου του οργανισμού σε ένα ευρύτερο κοινωνικό δίκτυο και τις ευθύνες του απέναντι σε αυτό. Παράλληλα, τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να επηρεάσουν οργανωτικές ενέργειες και έχουν ρόλο στην απόφαση για το αν οι ενέργειες αυτές μπορούν να δικαιολογηθούν ή όχι και με ποιο κόστος για τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα μέρη, επισημαίνοντας την ανάγκη για μέτρα περιβαλλοντικής επίδοσης και υποβολής εκθέσεων σχετικά με τις δράσεις της επιχείρησης. Για την καταγραφή και την αναφορά των επιδόσεων απαιτείται κόστος για τον οργανισμό και για να έχουν αξία τα οφέλη πρέπει να υπερβαίνουν το κόστος.

Διαφάνεια (Transparency): Αυτή η αρχή σημαίνει ότι ο εξωτερικός αντίκτυπος των ενεργειών του οργανισμού μπορεί να εκτιμηθεί από τις αναφορές του χωρίς να κρύβονται σχετικές πληροφορίες. Όλες οι επιπτώσεις των ενεργειών του οργανισμού, συμπεριλαμβανομένων των εξωτερικών επιπτώσεων, θα πρέπει να είναι εμφανείς σε όλους μέσω των μηχανισμών αναφοράς του οργανισμού. Η διαφάνεια έχει ιδιαίτερη σημασία για τους εξωτερικούς χρήστες που δεν διαθέτουν τις λεπτομέρειες και τις γνώσεις που έχουν οι εσωτερικοί χρήστες των πληροφοριών αυτών. Επομένως η αρχή της διαφάνειας μπορεί να θεωρηθεί ότι απορρέει από τις άλλες δύο αρχές, καθώς και ότι αποτελεί μέρος της διαδικασίας αναγνώρισης της ευθύνης του οργανισμού για τις εξωτερικές επιπτώσεις των ενεργειών του και εξίσου μέρος της διαδικασίας μεταβίβασης εξουσίας στα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.

1.5 Triple Bottom Line: Πυλώνες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Ιστορικά, οι επιχειρήσεις λειτουργούσαν με μοναδικό γνώμονα την οικονομική τους απόδοση, ωστόσο ο σημερινός ρόλος των επιχειρήσεων είναι εξαιρετικά διευρυμένος σε σχέση με το παρελθόν. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, είναι στενά συνδεδεμένη με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης και περιλαμβάνει τη μέριμνα για την συνολική οικονομική ευημερία, κοινωνική συνοχή και τη προστασία του περιβάλλοντος.

Το 1994, ο Elkington εισήγαγε την έννοια της Τριπλής Κατώτατης Γραμμής ή TBL (Triple Bottom Line), η οποία είναι επίσης γνωστή ως 3Ps ή τρεις πυλώνες. Η TBL είναι μια προσέγγιση που εστιάζει στην ανάπτυξη και τη διατήρηση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη την επίδρασή τους σε τρεις βασικούς τομείς: τους ανθρώπους, τον πλανήτη και το κέρδος (People, Planet, Profit) δηλαδή φέρει κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική ευθύνη. Μόνο αν μια εταιρεία φροντίζει και για τις τρεις πτυχές της τριπλής κατώτατης γραμμής, μπορεί να χαρακτηριστεί βιώσιμη, διότι όλες τους είναι εξαιρετικά στενά συνδεδεμένες. Οι τρεις βασικοί πυλώνες της ΕΚΕ είναι:

Κοινωνική Υπευθυνότητα - Άνθρωποι (People): Αυτός ο πυλώνας αφορά την κοινωνική ευθύνη μιας επιχείρησης και εστιάζει στις σχέσεις με τους εργαζόμενους, την κοινωνία και την ευημερία των ανθρώπων που επηρεάζονται από τις δραστηριότητες της εταιρείας. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει την προσφορά ίσων ευκαιριών απασχόλησης, τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, δίκαιους μισθούς, τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την ενίσχυση των τοπικών κοινοτήτων.

Περιβαλλοντική Υπευθυνότητα - Πλανήτης (Planet): Αυτός ο πυλώνας αφορά την περιβαλλοντική ευθύνη και επικεντρώνεται στην υιοθέτηση και εφαρμογή μέτρων για την βιώσιμη διαχείριση των φυσικών πόρων και την προστασία του περιβάλλοντος από την λειτουργία των επιχειρήσεων. Περιλαμβάνει πρακτικές όπως την αποτελεσματική χρήση ενεργειακών πόρων, τη μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, την ελαχιστοποίηση του οικολογικού αποτυπώματος καθώς και την προώθηση τεχνολογιών φιλικών προς το περιβάλλον και την προληπτική προσέγγιση των περιβαλλοντικών προκλήσεων. (Goel, 2010).

Οικονομική Υπευθυνότητα - Κέρδος (Profit): Αυτός ο πυλώνας αφορά την οικονομική ευθύνη της επιχείρησης. Οι εταιρείες πρέπει να είναι κερδοφόρες και οικονομικά υπεύθυνες για να επιβιώσουν και να συνεισφέρουν στην κοινωνία. Αυτό περιλαμβάνει την υπεύθυνη χρήση των κερδών, την παροχή αξίας για τους μετόχους και τον θετικό οικονομικό αντίκτυπο στην τοπική κοινωνία και τα ενδιαφερόμενα μέρη.

1.6 Οι Διαστάσεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Σύμφωνα με το Πράσινο βιβλίο (2001) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, διακρίνονται δύο διαστάσεις της ΕΚΕ, η εσωτερική και εξωτερική.

Εσωτερική Διάσταση: Πρόκειται για τις κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές μιας εταιρείας, οι οποίες επικεντρώνονται σε θέματα που αφορούν τους υπαλλήλους καθώς και περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές που σχετίζονται με τη διαχείριση των φυσικών πόρων στην παραγωγή. Αναλυτικότερα περιλαμβάνει τα εξής:

- **Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού:** Η προσέλκυση και διατήρηση εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού, αποτελεί μια από τις κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες. Για την αντιμετώπιση της, οι επιχειρήσεις μπορούν να εφαρμόσουν μέτρα όπως, η δια βίου μάθηση του προσωπικού, η ανάθεση αρμοδιοτήτων και η προώθηση πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους, η ολοκληρωμένη ενημέρωση όλων, η ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού, η ίση και δίκαιη αμοιβή, η προοπτική εξέλιξης και σταδιοδρομίας όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου, καθώς και η ισορροπία μεταξύ του χρόνου εργασίας και της προσωπικής ζωής.
- **Υγεία και ασφάλεια στην εργασία:** Οι προσεγγίσεις σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία έγκεινται σε νομοθετικά, ασφαλιστικά και εκτελεστικά μέτρα. Με την αύξηση της ανάθεσης εργασιών σε εργολάβους και προμηθευτές, οι εταιρείες τείνουν να εξαρτώνται ολοένα και περισσότερο από τις επιδόσεις των εργολάβων τους σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Ως αποτέλεσμα, εταιρείες, κυβερνήσεις και κλαδικές οργανώσεις εξετάζουν περισσότερους τρόπους για τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Χρησιμοποιούν αυτά τα δύο κριτήρια κατά την προμήθεια προϊόντων και υπηρεσιών, συμπληρώνοντας τις νομοθετικές δραστηριότητες και τους ελέγχους που διενεργούν οι δημόσιες αρχές. Καθώς αυξάνεται η προσοχή στις επιδόσεις που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια, αυξάνεται και η ζήτηση για μέτρηση, τεκμηρίωση και ανακοίνωση αυτών των χαρακτηριστικών στη διαφημιστική προώθηση. Τα κριτήρια υγείας και ασφάλειας στην εργασία ενσωματώνονται σε συστήματα πιστοποίησης και επισήμανσης προϊόντων και εξοπλισμού.
- **Προσαρμογή στην αλλαγή:** Η αναδιάρθρωση μιας επιχείρησης σε ένα περιβάλλον δράσης ευμετάβλητο συχνά προκαλεί ανησυχία στους εργαζομένους και τα υπόλοιπα

ενδιαφερόμενα μέρη. Η αντίδραση της διοίκησης σε αυτές τις αλλαγές μπορεί να προκαλέσει αρνητικές μεταβολές στην κοινωνική και οικονομική ισορροπία μιας κοινότητας, με πιθανές περικοπές προσωπικού ή μετακίνηση του χώρου παραγωγής. Ωστόσο, η αναδιάρθρωση με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο εξισορροπεί τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών, προστατεύοντας την κοινωνική συνοχή. Η συμμετοχή και η ανάμιξη όλων των ενδιαφερομένων μερών μέσω ανοιχτής διαβούλευσης και ενημέρωσης είναι ουσιώδης για την επιτυχία της διαδικασίας. Επιπλέον, η προετοιμασία της αναδιάρθρωσης μελετά τους κινδύνους, υπολογίζει το συνολικό κόστος και εξετάζει εναλλακτικές λύσεις που μειώνουν την ανάγκη για απολύσεις. Μέσω συμμετοχής σε τοπικές συμπράξεις απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης, οι εταιρείες συμβάλλουν στην τοπική ανάπτυξη και μειώνουν τον κοινωνικό και τοπικό αντίκτυπο των αναδιαρθρώσεων.

- **Διαχείριση περιβαλλοντικού αντίκτυπου και των φυσικών πόρων:** Η μείωση κατανάλωσης φυσικών πόρων και η μείωση εκπομπών αέριων ρύπων και αποβλήτων από τις εταιρείες που λειτουργούν με περιβαλλοντική υπευθυνότητα, μπορούν να μειώσουν το περιβαλλοντικό αντίκτυπο. Επιπλέον, βοηθά στη μείωση του κόστους κατανάλωσης ενέργειας, των δαπανών για την αγορά πρώτων υλών, καθώς και των εξόδων για την διάθεση των αποβλήτων ενώ ενισχύει την ανταγωνιστικότητα και την αποδοτικότητα της επιχείρησης. Η εφαρμογή σχεδίου διαχείρισης και ελέγχου στον περιβαλλοντικό τομέα ενθαρρύνει όλες τις επιχειρήσεις να υιοθετούν και να αναπτύσσουν συστήματα διαχείρισης που προωθούν περιβαλλοντικές δράσεις. Στον περιβαλλοντικό τομέα, οι περιβαλλοντικές επενδύσεις αναφέρονται ως ευκαιρίες διπλού οφέλους και για τις επιχειρήσεις και για το περιβάλλον.

Εξωτερική Διάσταση: Επεκτείνεται πέρα από την εταιρεία, στην τοπική κοινότητα και αφορά ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερομένων μερών, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων, των μετόχων, των επιχειρηματικών εταίρων, των προμηθευτών, των πελατών, των δημοσίων αρχών και των ΜΚΟ που εκπροσωπούν τις τοπικές κοινότητες ή ασχολούνται με τα ανθρώπινα δικαιώματα και το περιβάλλον.

Αναλυτικότερα περιλαμβάνει :

- **Τοπικές κοινότητες:** Οι εταιρείες συνεργάζονται με τις τοπικές κοινότητες και συνεισφέρουν σε αυτές μέσω της επένδυσης πόρων και της παροχής θέσεων εργασίας, μισθών, εκπαιδύσεων και κοινωνικών παροχών. Επιπλέον, οι εταιρείες εξαρτώνται

από τις τοπικές κοινότητες στις οποίες λειτουργούν καθώς προσλαμβάνουν την πλειοψηφία των υπαλλήλων τους από αυτές και επηρεάζονται από την σταθερότητα και την ευημερία τους. Παρόλα αυτά, οι εταιρείες ενδέχεται να φέρουν ευθύνη για ορισμένες δραστηριότητες που προκαλούν ρύπανση στην τοπική κοινότητα, όπως ο θόρυβος, οι εκπομπές αερίων, η μόλυνση του εδάφους και των υδάτων, καθώς και άλλα περιβαλλοντικά θέματα τα οποία σχετίζονται με τις μεταφορές και την διάθεση των αποβλήτων παραγωγής. Οι εταιρείες βοηθούν στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων, μέσω της παροχής επαγγελματικής κατάρτισης, των προσλήψεων ατόμων από κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, της δημιουργίας υποδομών για τη φύλαξη και μέριμνα των παιδιών των υπαλλήλων τους, την υποστήριξη φιλανθρωπικών εκδηλώσεων, καθώς και μέσω χορηγιών σε πολιτιστικές και αθλητικές εκδηλώσεις.

- **Επιχειρηματικοί εταίροι, προμηθευτές και καταναλωτές:** Μέσω της καλής και στενής συνεργασίας με τους επιχειρηματικούς εταίρους, οι εταιρείες έχουν την δυνατότητα να μειώσουν, την πολυπλοκότητα διαδικασιών, τις δαπάνες τους και το κόστος, αυξάνοντας παράλληλα την ποιότητα των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους. Με τη μακροπρόθεσμη οικοδόμηση σχέσεων κοινού συμφέροντος, διασφαλίζονται δίκαιες τιμές, όροι και προσδοκίες καθώς και η αξιόπιστη παράδοση προϊόντων ή εκτέλεση υπηρεσιών. Οι κοινωνικές επιδόσεις των εταιρειών, είναι πιθανό να επηρεαστούν από τις πρακτικές που ακολουθούν οι εταίροι και οι προμηθευτές τους σε ολόκληρη την αλυσίδα εφοδιασμού και τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων ΕΚΕ επηρεάζουν όχι μόνο την ίδια την εταιρεία, αλλά και τους οικονομικούς της εταίρους. Οι εταιρείες οφείλουν να παρέχουν προϊόντα και υπηρεσίες που οι καταναλωτές χρειάζονται και επιθυμούν, με τρόπο αποτελεσματικό, δεοντολογικό και φιλικό προς το περιβάλλον, εστιάζοντας στην κατανόηση των αναγκών και των επιθυμιών των πελατών τους και παρέχοντας υψηλή ποιότητα, ασφάλεια, αξιοπιστία και εξυπηρέτηση, αναμένεται να είναι πιο κερδοφόρες.
- **Τα Ανθρώπινα Δικαιώματα Και Ηθικές Αρχές:** Τα ανθρώπινα δικαιώματα αποτελούν βασική αρχή για την ΕΚΕ, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων. Επισημαίνουν τη σημασία της εταιρικής συμπεριφοράς σε διεθνές επίπεδο και στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού, όπου η διαφύλαξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου είναι κρίσιμη. Ο αντίκτυπος των δραστηριοτήτων μιας εταιρείας στα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων και στις τοπικές κοινότητες

υπερβαίνει τον τομέα των εργατικών δικαιωμάτων, για αυτό οι εταιρείες υιοθετούν ολοένα και περισσότερο κώδικες συμπεριφοράς, καλύπτοντας τις εργασιακές συνθήκες, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις περιβαλλοντικές πτυχές, ειδικότερα για τους υπεργολάβους και τους προμηθευτές τους. Τα ανθρώπινα δικαιώματα συνιστούν ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο θέμα, διότι θέτει νομικά, πολιτικά και ηθικά διλήμματα. Οι εθελοντικοί κώδικες συμπεριφοράς μπορούν να συμβάλουν στην προώθηση διεθνών εργασιακών προτύπων, η αποτελεσματικότητά τους ωστόσο εξαρτάται από τη σωστή εφαρμογή και την επαλήθευσή τους. Οι κώδικες συμπεριφοράς πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα επίπεδα οργάνωσης και παραγωγής, με πλήρη διαφάνεια στην ενημέρωση και συνεχή διάλογο με τις τοπικές κοινότητες. Δεν αντικαθιστούν τους εθνικούς και διεθνείς νόμους και κανόνες, αλλά συμπληρώνουν τους δεσμευτικούς κανόνες και προωθούν υψηλότερα πρότυπα για όσους τα υιοθετούν.

- **Παγκόσμιες Περιβαλλοντικές Ανησυχίες:** Οι επιπτώσεις των περιβαλλοντικών προβλημάτων είναι παγκόσμιες και συνδέονται άμεσα με την κατανάλωση πόρων από τον πληθυσμό και τις επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν σημαντικό παράγοντα για το περιβάλλον και τη διατήρησή του. Οι εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να επιδιώξουν κοινωνική ευθύνη τόσο σε διεθνές όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προωθώντας τη βελτίωση της απόδοσης της αλυσίδας εφοδιασμού, τη μείωση των αποβλήτων, τη διαχείριση της χρήσης των πόρων, τη χρήση εναλλακτικών πηγών ενέργειας, τη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και των υδάτων, καθώς και την διατήρηση των υδάτινων πόρων.

1.7 Ο ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην επιχειρηματική λειτουργία

Στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο, η ΕΚΕ αναδύεται ως ένα από τα κύρια ζητήματα που απασχολούν τις εταιρείες. Παρά την ευρεία προσοχή που της αποδίδεται, υπάρχει διαφωνία σχετικά με το κατά πόσον επιφέρει θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα. Από τη μία πλευρά, ορισμένοι υποστηρίζουν ότι η ΕΚΕ έχει θετικές επιπτώσεις, καθώς συμβάλλει στην αύξηση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και την προώθηση βιώσιμων πρακτικών στις επιχειρήσεις, ενισχύοντας την επίτευξη κοινωνικών και περιβαλλοντικών στόχων.

Από την άλλη πλευρά, ωστόσο, ορισμένοι υποστηρίζουν ότι η ΕΚΕ χρησιμοποιείται για την ενίσχυση της φήμης των εταιρειών και δεν αποτελεί μια πραγματική δράση. Οι επιχειρήσεις εστιάζουν περισσότερο στην προβολή των δράσεων και των δεσμεύσεων τους, λόγω των

αυξημένων απαιτήσεων για πληροφόρηση και διαφάνεια στον επιχειρηματικό κόσμο που επηρεάζει την κοινωνία και το περιβάλλον.

Συνοπτικά η J. Nelson (2002) προσδιορίζει τον ρόλο της ΕΚΕ ως:

- Την διαχείριση κινδύνων
- Την προστασία και ενίσχυση της φήμης και της αξίας του εμπορικού σήματος
- Την οικοδόμηση εμπιστοσύνης
- Την βελτίωση της αποδοτικότητας των πόρων και πρόσβαση στο κεφάλαιο
- Την ανταπόκριση ή πρόληψη των κανονισμών
- Τη δημιουργία και διατήρηση καλών σχέσεων με ενδιαφερόμενα μέρη, όπως εργαζόμενοι, πελάτες, επιχειρηματικοί εταίροι, κοινωνικά υπεύθυνοι επενδυτές και ρυθμιστικές αρχές
- Την ενθάρρυνση της καινοτομίας και της ανάπτυξης νέων τρόπων σκέψης
- Την δημιουργία ευκαιριών στην αγορά

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησαν οι Lindgreen και Swaen (2010), η ΕΚΕ αναδεικνύεται ως σημαντικός παράγοντας στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο, και παρά τις διαφορετικές απόψεις, υποδεικνύεται ότι η εφαρμογή της ΕΚΕ μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ανταγωνιστικής αξίας και στην αύξηση της αφοσίωσης των πελατών, καθιστώντας την κεντρικό θέμα για πολλές επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους.

1.8 Τα οφέλη από την υιοθέτηση πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη, αποτελεί πλέον ουσιώδη πτυχή στη λειτουργία και την επιχειρηματική στρατηγικών των εταιρειών, προσφέροντας αναπόσπαστα οφέλη τόσο στην κοινωνία και όσο και στην ίδια την επιχείρηση.

Σε έρευνα των Kotler και Lee (2005) για το Business for Social Responsibility, ενός μη κερδοσκοπικού οργανισμού που παρέχει πληροφορίες και εργαλεία στις επιχειρήσεις σχετικά με την ενσωμάτωση της ΕΚΕ στις επιχειρηματικές τους λειτουργίες, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις έχουν μια σειρά από οφέλη, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

Αύξηση των πωλήσεων και του μεριδίου αγοράς: Η σύνδεση των εταιρειών με έναν σκοπό φέρνει σημαντικά οφέλη, καθώς υπάρχουν ισχυρές αποδείξεις ότι οι καταναλωτές είναι πρόθυμοι να αγοράσουν προϊόντα από εταιρείες που έχουν θετική εικόνα για αυτές και την κοινωνική τους δράση. Η ενσωμάτωση της ΕΚΕ στη στρατηγική επιχειρηματικού σχεδιασμού

φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τη βελτίωση της απόδοσης των εταιρειών στην αγορά. Αυτό συμβαίνει προσελκύνοντας περισσότερους πελάτες και αυξάνοντας το μερίδιο αγοράς που κατέχουν.

Ενισχυμένη τοποθέτηση του εμπορικού σήματος: Η έρευνα που διεξήγαγαν οι Hoeffler S. et. al. (2006), υποδεικνύει ότι οι πρωτοβουλίες μάρκετινγκ που ενσωματώνουν μεγαλύτερη ποσότητα κοινωνικού περιεχομένου έχουν θετικότερη επίδραση στις αξιολογήσεις της μάρκας από τις πρωτοβουλίες που είναι παρόμοιες σε μέγεθος και έκταση αλλά περιέχουν λιγότερο κοινωνικό περιεχόμενο. Αυτό υποδηλώνει ότι η παρουσία κοινωνικών πτυχών στις πρωτοβουλίες μάρκετινγκ μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην αύξηση της επικοινωνιακής αξίας του εμπορικού σήματος. Η δράση σε θέματα περιβάλλοντος, κοινωνικής δικαιοσύνης, εκπαίδευσης και υγείας μπορεί να δημιουργήσει θετικές συναισθηματικές συνδέσεις με το κοινό, ενισχύοντας την θέση της επιχείρησης στην αγορά.

Ενισχυμένη εταιρική εικόνα και επιρροή: Οι εταιρείες που ασχολούνται ενεργά με την ΕΚΕ αποκτούν θετική εικόνα και εμπιστοσύνη στην κοινότητα, καθιστώντας τις προτιμότερες στα μάτια των καταναλωτών, των επενδυτών και των εργαζομένων. Η αποτελεσματική επικοινωνία των πρωτοβουλιών ΕΚΕ μπορεί να αυξήσει την αναγνώριση της εταιρείας με θετικό τρόπο, ενώ η συνέπεια στην εφαρμογή αυτών των πρακτικών μπορεί να οδηγήσει σε διαρκή αύξηση της επιρροής της εταιρείας. Επιπλέον, οι εταιρείες που αποδεικνύουν ότι εφαρμόζουν πρακτικές που ικανοποιούν και υπερβαίνουν τις κανονιστικές απαιτήσεις συμμόρφωσης, δέχονται λιγότερο έλεγχο και περισσότερη ελευθερία από τις εθνικές και τοπικές κυβερνήσεις. Μια ισχυρή φήμη στην κοινότητα μπορεί να αποτελέσει πραγματικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε περιόδους κρίσης.

Αυξημένη ικανότητα προσέλκυσης, παρακίνησης και διατήρησης προσωπικού: Οι εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι η ενσωμάτωση δράσεων ΕΚΕ μπορεί να διευκολύνει την προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού, με αποτέλεσμα τη μείωση κόστους για πρόσληψη νέου προσωπικού. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν σε μια εταιρεία στην οποία αισθάνονται συνδεδεμένοι και αυτό μειώνει τον κύκλο εργασιών των εργαζομένων και τους δυσαρεστημένους εργαζόμενους. Το υψηλής ποιότητας υποψήφιο προσωπικό αξιολογεί τους εργοδότες του με βάση τα πρότυπα της ΕΚΕ και οι εταιρείες μπορούν να επωφεληθούν από τη φήμη τους για να προσελκύσουν εξειδικευμένο προσωπικό (Gillis & Spring, 2001). Η συμμετοχή της εταιρείας σε συγκεκριμένες αξίες και στόχους μπορεί να βοηθήσει το

προσωπικό να βρει ενδιαφέρον και νόημα στην εργασία του και να συνδέσει τις προσωπικές του επιδιώξεις με αυτές της εταιρείας.

Μείωση του λειτουργικού κόστους: Πολλές επιχειρησιακές λειτουργίες μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση των λειτουργικών εξόδων και αύξηση των εσόδων. Πρωτοβουλίες που σχετίζονται με το περιβάλλον ή τον χώρο εργασίας μπορούν να μειώσουν σημαντικά το κόστος μέσω της μείωσης των αποβλήτων ή της βελτίωσης της παραγωγικότητας (Schiebel & Röchtrager, 2003). Για παράδειγμα, η βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας και η μείωση των υλικών συσκευασίας καθώς και ο βέλτιστος προγραμματισμός της διανομής των παραγόμενων προϊόντων, επιφέρουν μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων και κόστους για την επιχείρηση, προσφέροντας οικονομικά οφέλη. Επιπλέον, πρωτοβουλίες όπως η ευελιξία στην εργασία μπορούν να μειώσουν την απουσία του προσωπικού από την εργασία και να αυξήσουν την παραμονή τους, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση των δαπανών πρόσληψης και εκπαίδευσης.

Αυξημένη ελκυστικότητα στους επενδυτές και τους οικονομικούς αναλυτές: Οι εταιρείες που εκτιμάται ότι είναι κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες, έχουν περισσότερες πιθανότητες να προσελκύσουν επενδυτές. Εξ αιτίας αυτού, τα τελευταία χρόνια, πολλές εταιρείες επικεντρώνονται στη θέσπιση στρατηγικών ΕΚΕ, καθώς σύμφωνα με έρευνα των Dhaliwal D, et. al. (2011), οι εταιρείες μπορούν να απολαμβάνουν χαμηλότερο κόστος κεφαλαίου και να προσελκύουν περισσότερους επενδυτές και μεγαλύτερη κάλυψη από αναλυτές, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο την ζήτηση των ενδιαφερόμενων μερών για ΕΚΕ. Επιπλέον, οι εταιρείες επικεντρώνονται σε θέματα ΕΚΕ προκειμένου να μειώσουν την έκθεση τους σε κίνδυνο και να αποφύγουν πιθανές επιπτώσεις στη φήμη τους και την αξία της μετοχής τους στην αγορά.

Πέραν των παραπάνω, οι εταιρείες που επιλέγουν να υιοθετούν πρακτικές ΕΚΕ, αναμένουν ότι θα έχουν μακροπρόθεσμα οφέλη, αντισταθμίζοντας το υψηλότερο κόστος που θα έχουν από την εφαρμογή των πρακτικών αυτών. Οι κοινωνικά και περιβαλλοντικά ευαισθητοποιημένες εταιρείες, απολαμβάνουν θετικής κάλυψης από τα ΜΜΕ και αυξάνουν τις πωλήσεις τους καθώς βελτιώνεται η φήμη τους και η ικανοποίηση των πελατών. Επιπλέον, αυξάνεται η παραγωγικότητα και η ποιότητα προϊόντων από την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και αυξάνεται η καινοτομία, όπου αποτελούν βασικά στοιχεία για την μακροπρόθεσμη επιβίωση των εταιρειών στο γρήγορα μεταβαλλόμενο τεχνολογικό και κοινωνικό περιβάλλον.

1.9 Ανακεφαλαίωση

Η ΕΚΕ είναι μια ευρεία έννοια που έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου με διάφορους ορισμούς και ερμηνείες. Σημαντική συνεισφορά είχε ο Wendell Wilkie, ο οποίος είναι ο πρώτος που ασχολήθηκε με την ευθύνη των επιχειρηματιών απέναντι στις κοινωνίες καθώς επίσης και οι Bowen και Carroll οι οποίοι εξέλιξαν τον ορισμό. Παρά την πληθώρα των διαφορετικών ορισμών που έχουν διατυπωθεί για την ΕΚΕ, υπάρχουν τρία κοινά σημεία μεταξύ αυτών: συνδέεται άμεσα με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, έχει εθελοντικό χαρακτήρα και αποτελεί στρατηγική επιλογή των επιχειρήσεων. Οι βασικοί πυλώνες που επικεντρώνεται η ΕΚΕ είναι ο άνθρωπος, ο πλανήτης και το κέρδος, δηλαδή οι εταιρείες φέρουν κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική ευθύνη. Αποτελείται από δύο διαστάσεις την εσωτερική που αφορά τις υπεύθυνες πρακτικές μιας εταιρείας σε θέματα που αφορούν την εσωτερική λειτουργία και την εξωτερική που επεκτείνεται σε θέματα πέρα από αυτή και αφορά ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερομένων μερών. Παρά τη διαφωνία για το αν επιφέρει θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα, η ΕΚΕ αναδεικνύεται ως σημαντικός παράγοντας στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο καθώς μπορεί να συμβάλει σε πολλούς τομείς των επιχειρήσεων και με την ενσωμάτωση της ΕΚΕ στις στρατηγικές τους, οι εταιρείες μπορούν να αποκτήσουν διάφορα οφέλη τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΚΩΔΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ

2.1 Εισαγωγή

Για την εφαρμογή της ΕΚΕ έχουν θεσπιστεί παγκοσμίως κώδικες και κατευθυντήριες γραμμές για να βοηθήσουν τους οργανισμούς να ανταποκριθούν στις αυξανόμενες απαιτήσεις της κοινωνίας για πρωτοβουλίες που προωθούν την κοινωνική και περιβαλλοντική τους ευθύνη.

Οι κώδικες και οι κατευθυντήριες γραμμές λειτουργούν ως συμπληρωματικό πλαίσιο χωρίς να αντικαθιστούν την υπάρχουσα νομοθεσία, αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής διακυβέρνησης και προωθούν την υιοθέτηση συγκεκριμένων αρχών από τις επιχειρήσεις και την δεοντολογική συμπεριφορά. Μέσω της προώθησης συγκεκριμένων αρχών και αξιών, καθοδηγούν τις επιχειρήσεις προς πιο βιώσιμες και ηθικές πρακτικές.

Το κεφάλαιο αναλύει τον Κώδικα Δεοντολογίας, εξετάζοντας τα θέματα που συνήθως περιλαμβάνει και τον ρόλο του ως εργαλείο για την προώθηση υψηλών προτύπων στις επιχειρήσεις για τη διαμόρφωση μιας πιο βιώσιμης και ηθικής επιχειρηματικής πρακτικής. Γίνεται αναφορά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συνδέσμου Βιομηχάνων, του πρώτου ολοκληρωμένου πλαισίου για τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Επίσης αναφέρεται το Ευρωπαϊκό και το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, όπου αποτελούν σημαντικές πλατφόρμες για τις προσπάθειες προώθησης της ΕΚΕ σε διεθνές και εθνικό επίπεδο. Επιπλέον, παρουσιάζεται το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών και οι 10 αρχές του, καθώς και το Ελληνικό Δίκτυο για το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών, το οποίο προωθεί τις αρχές αυτές στις ελληνικές επιχειρήσεις. Τέλος, εξετάζεται η συμβολή των κατευθυντήριων γραμμών του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, στην προώθηση της διαφάνειας και της ηθικής διακυβέρνησης και αναλύονται τα κύρια θέματα που καλύπτουν.

2.2 Κώδικας δεοντολογίας

Ο κώδικας δεοντολογίας περιλαμβάνει όλα τα έγγραφα μιας επιχείρησης που θέτουν τους εσωτερικούς και οικειοθελείς κανόνες για τον καθορισμό του είδους των αρχών και των αξιών που πρέπει να υιοθετήσει η επιχείρηση στις σχέσεις τους με τους άμεσα ή έμμεσα επηρεαζόμενους από τις δραστηριότητες της. Ο κώδικας δεοντολογίας, συμπληρώνει χωρίς να

αντικαθιστά την εθνική ή διεθνή νομοθεσία και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης των επιχειρήσεων καθώς παροτρύνει τα μέλη της εταιρείας να υιοθετούν συγκεκριμένες αξίες, όπως ειλικρίνεια, ακεραιότητα και αντικειμενικότητα, θέτοντας έτσι ένα πλαίσιο αναφοράς για τις αποφάσεις τους.

Οι κώδικες δεοντολογίας περιέχουν δηλώσεις σχετικά με τις κοινωνικές, περιβαλλοντικές καθώς και γενικότερες πτυχές, ή όλες αυτές. Τα συγκεκριμένα θέματα που καλύπτει ένας κώδικας δεοντολογίας μπορεί να ποικίλλουν ανάλογα με το πλαίσιο και τις αξίες του οργανισμού, αλλά τα κοινά στοιχεία μπορεί να περιλαμβάνουν:

Κοινωνικά θέματα

- Απασχόληση (ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης)
- Κατάρτιση (εκπαιδεύσεις εργαζομένων)
- Συνθήκες εργασίας (μισθοί και παροχές, υγεία και ασφάλεια στην εργασία)
- Εργασιακές σχέσεις (ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συλλογικές συμβάσεις, εξέταση παραπόνων, επίλυση εργασιακών διαφορών).
- Πτυχές της καταναγκαστικής εργασίας (παιδική εργασία, καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία)

Περιβαλλοντικά θέματα

- Πολιτικές και συστήματα διαχείρισης (εταιρική στρατηγική και όραμα περιβαλλοντικής διαχείρισης, ολοκληρωμένη περιβαλλοντική διαχείριση, περιβαλλοντική αξιολόγηση, έρευνα και ανάπτυξη)
- Απογραφή εισροών/εκροών (εισροές, διαχείριση διεργασιών, υγεία και ασφάλεια, αξιολόγηση κινδύνων, εκροές, προϊόντα)
- Αειφόρος ανάπτυξη (τεχνολογική συνεργασία, παγκόσμια πρότυπα)
- Σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργαζόμενοι, νομοθέτες και ρυθμιστικές αρχές, τοπικές κοινότητες, διανομείς, προμηθευτές και εργολάβοι, πελάτες και καταναλωτές, δευτερεύοντα ενδιαφερόμενα μέρη)
- Χρηματοδότηση (οικονομικές πτυχές, περιβαλλοντικές υποχρεώσεις)

Τα γενικά θέματα περιλαμβάνουν δηλώσεις γενικού ενδιαφέροντος που δεν εμπίπτουν στις παραπάνω κατηγορίες και αναφέρονται σπανιότερα στους κώδικες δεοντολογίας καθώς συνδέονται λιγότερο με τις δραστηριότητες των εταιρειών.

Γενικά θέματα:

- Δεοντολογία (θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα και ελευθερία, θεμελιώδεις ηθικές αξίες, δωροδοκία και διευκόλυνση πληρωμών)
- Νομικές απαιτήσεις (νομική συμμόρφωση της επιχείρησης, νομική συμμόρφωση έναντι των επιχειρηματικών εταίρων)
- Ενδιαφέρον των καταναλωτών (ανάγκες των καταναλωτών, γνωστοποίηση πληροφοριών, ανησυχίες των καταναλωτών, πρακτικές μάρκετινγκ)
- Κοινωνικά συμφέροντα (συμμετοχή στην κοινότητα, δημοσιοποίηση πληροφοριών, φιλανθρωπία/ χορηγία στην κοινότητα)
- Παγκόσμια ανάπτυξη (παγκόσμια ζητήματα, κοινωνικοπολιτικό περιβάλλον, πρακτικές δίκαιου και ελεύθερου εμπορίου, ανάπτυξη και φιλανθρωπία του τρίτου κόσμου)

Η εφαρμογή πολιτικών ΕΚΕ, αποτελεί σημαντική πρακτική για πολλές εταιρείες στην σύγχρονη εποχή. Η αύξηση του ενδιαφέροντος της κοινωνίας και των επενδυτών στις κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες εταιρείες, ώθησε πολλές επιχειρήσεις στην διατύπωση ενός κώδικα δεοντολογίας. Οι εταιρείες που δρουν με δεοντολογικό τρόπο, συνήθως έχουν υψηλό επίπεδο δέσμευσης στην ΕΚΕ και δεν περιορίζονται μόνο στη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς, αλλά επιδιώκουν ενεργά να προωθήσουν το συμφέρον της κοινωνίας και του περιβάλλοντος μέσω των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων.

2.3 Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ

Το 2011 ο ΣΕΒ (Συνδέσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών), ανέλαβε την πρωτοβουλία για την εκπόνηση του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης με στόχο να παρέχει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο λειτουργίας για τις εισηγμένες εταιρείες στο χρηματιστήριο, βασισμένο στις αρχές της διαφάνειας. Ο Κώδικας του ΣΕΒ αποτελεί ένα συνεκτικό πλαίσιο κανόνων, οι οποίοι καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο διοικείται, λειτουργεί, ελέγχεται και διασφαλίζεται μία επιχείρηση.

Ο κώδικας τροποποιήθηκε το 2013 στο πλαίσιο της πρώτης αναθεώρησης του από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ). Το ΕΣΕΔ ιδρύθηκε το 2012 και είναι αποτέλεσμα της σύμπραξης του Χρηματιστηρίου Αθηνών (ΕΧΑΕ) και του ΣΕΒ, που αναγνώρισαν από κοινού τη συμβολή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στη διαρκή βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων και την αδιάκοπη μεγέθυνση της αξιοπιστίας της ελληνικής αγοράς.

Τον Ιούνιο του 2021, ένας νέος Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης αντικατέστησε την έκδοση που είχε δημοσιευθεί το 2013 από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης. Στόχος του κώδικα είναι η διαρκή βελτίωση του ελληνικού εταιρικού θεσμικού πλαισίου και ευρύτερου επιχειρηματικού περιβάλλοντος, καθώς και η αύξηση της εμπιστοσύνης των επενδυτών προς το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών. Ο κώδικας αφορά εταιρείες που έχουν εισηγμένες μετοχές στη χρηματιστηριακή αγορά και βασίζεται στην αρχή της «συμμόρφωσης ή εξήγησης» και δεν επιβάλλει υποχρεώσεις, αλλά παρέχει κατευθυντήριες γραμμές, σχετικά με τον τρόπο υιοθέτησης ορθών πρακτικών. Ταυτόχρονα, βοηθά στη διαμόρφωση πολιτικών και πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης προσαρμοσμένων στη προσέγγιση κάθε εταιρείας.

2.4.1 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ

Το 1995, ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ, (CSR EUROPE), ύστερα από έκκληση του τότε προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jacques Delors προς τους Ευρωπαίους επιχειρηματίες να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των καιρών και να προχωρήσουν σε ενέργειες που θα αναδείκνυαν την κοινωνική και την περιβαλλοντική τους ευθύνη. Πρόκειται για ένα μη κερδοσκοπικό οργανισμό με στόχο τη προώθηση πρακτικών ΕΚΕ μεταξύ των εταιρειών σε ολόκληρη την Ευρώπη. Αποστολή του είναι να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να επιτύχουν κέρδη και βιώσιμη ανάπτυξη καθώς και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων, ενσωματώνοντας την ΕΚΕ στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες.

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ δημιουργήθηκε για να ευαισθητοποιήσει και να προωθήσει τη φιλοσοφία και την πρακτική της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης όχι στις επιχειρήσεις αλλά και στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τις εθνικές κυβερνήσεις, την ακαδημαϊκή κοινότητα και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς.

Οι βασικές αρχές όπου έχουν δεσμευτεί οι εταιρείες- μέλη να ακολουθούν είναι οι εξής:

- Εφαρμογή Υπεύθυνου Κώδικα Συμπεριφοράς
- Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία, ίσες ευκαιρίες, δίκαιες αποζημιώσεις
- Βελτίωση ποιότητας και παροχής ασφαλών προϊόντων και υπηρεσιών, καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες των καταναλωτών
- Ελαχιστοποίηση αρνητικών επιπτώσεων στο περιβάλλον και λήψη μέτρων για την εξοικονόμηση φυσικών πόρων
- Διαφάνεια έναντι σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη
- Καλή δομή διακυβέρνησης και πρότυπα επιχειρηματικής ηθικής

2.4.2 Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ

Ένας από τους βασικούς στόχους του CSR EUROPE ήταν η υποστήριξη της δημιουργίας και της ανάπτυξης αντίστοιχων εθνικών δικτύων. Ακολουθώντας το παράδειγμα μεγάλων ευρωπαϊκών και πολυεθνικών επιχειρήσεων το 2000, επιχειρηματικοί φορείς και επιχειρήσεις της χώρας δημιούργησαν το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR HELLAS), το οποίο αποτελεί μη κερδοσκοπικό επιχειρηματικό σωματείο και σημείο αναφοράς για θέματα βιωσιμότητας στην Ελλάδα.

Από το έτος ίδρυσης του, το CSR HELLAS αποτελεί εθνικό εταίρο του CSR EUROPE και το 2008, σε συνεργασία με το UN Development Programme και το UN Global Compact, ξεκίνησε η λειτουργία του Global Compact Network Hellas υπό τον συντονισμό του CSR HELLAS. Στις αρχές το 2022 τα μέλη του CSR HELLAS ξεπέρασαν τα 150, συμπεριλαμβανομένων εταιρειών διαφορετικών μεγεθών που δραστηριοποιούνται σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Το CSR HELLAS στοχεύει:

- Στην εκπαίδευση των επιχειρήσεων σε θέματα υπεύθυνης επιχειρηματικότητας
- Στην ανάπτυξη και εφαρμογή εξειδικευμένων εργαλείων
- Στην υλοποίηση πρωτοβουλιών και συλλογικών δράσεων μεταξύ μελών του δικτύου και φορέων για την αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών προκλήσεων
- Στην δικτύωση των μελών και ανταλλαγή γνώσεων και βέλτιστων πρακτικών
- Στην προώθηση συνεργασιών και συμπράξεων μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα
- Στην ενημέρωση για εθνικές και διεθνείς εξελίξεις σε θέματα Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας
- Στην συνεχή διεύρυνση του αριθμού των μελών με εστίαση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις

2.5.1 Το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών

Το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact), δημιουργήθηκε το 2000 και αποτελεί τη μεγαλύτερη παγκόσμια εθελοντική πρωτοβουλία για την Εταιρική Βιωσιμότητα, που βασίζεται στη δέσμευση των επιχειρήσεων για εφαρμογή Οικουμενικών Αρχών Βιωσιμότητας και ανάληψη δράσεων υποστήριξης των στόχων των Ηνωμένων Εθνών.

Καλεί τις επιχειρήσεις να ευθυγραμμίσουν τις στρατηγικές και τη λειτουργία τους με τις Δέκα Οικουμενικές Αρχές που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις συνθήκες εργασίας, το περιβάλλον και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Παράλληλα, από το 2015 προτρέπει τις

επιχειρήσεις να αναλάβουν δράσεις που προωθούν τους Παγκόσμιους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (Sustainable Development Goals – SDGs). Οι επιχειρήσεις οφείλουν να σέβονται τις εξής δέκα θεμελιώδεις αρχές:

Αρχή 1: Υποστήριξη και σεβασμός των διεθνών αναγνωρισμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Αρχή 2: Διασφάλιση ότι δεν συνεργούν στην καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Αρχή 3: Προάσπιση της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και την πραγματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων

Αρχή 4: Εξάλειψη όλων των μορφών εξαναγκαστικής εργασίας

Αρχή 5: Κατάργηση της παιδικής εργασίας

Αρχή 6: Εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία

Αρχές 7: Υποστήριξη προληπτικής προσέγγισης στις περιβαλλοντικές προκλήσεις

Αρχή 8: Ανάληψη πρωτοβουλιών για την προώθηση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας

Αρχή 9: Ενθάρρυνση της ανάπτυξης και της διάδοσης τεχνολογιών φιλικών προς το περιβάλλον

Αρχή 10: Καταπολέμηση της διαφθοράς σε όλες τις μορφές της, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας

2.5.2 Το Ελληνικό Δίκτυο για το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών

Το UN Global Compact λειτουργεί σε παγκόσμια κλίμακα μέσω των τοπικών δικτύων του. Τα τοπικά δίκτυα απαρτίζονται από ομάδες επιχειρήσεων-μελών και φορέων-μελών του UN Global Compact και ενισχύουν την παγκόσμια δράση του, προωθώντας την εταιρική βιωσιμότητα και υποστηρίζοντας τις επιχειρήσεις-μέλη του σε εθνικό επίπεδο.

Από το 2008 λειτουργεί το Global Compact Network Greece, το οποίο αποτελεί την επίσημη πλατφόρμα του Οργανισμού στην Ελλάδα. Το Ελληνικό Δίκτυο, οργανώνεται και διοικείται τοπικά λειτουργώντας υπό το πνεύμα του "One Global Compact" καθώς συνεργάζεται στενά, με τα κεντρικά γραφεία του UN Global Compact, με την υπογραφή Memorandum of Understanding. Το Ελληνικό Δίκτυο μέσα από τα προγράμματα και τις δράσεις του, παρέχει στα μέλη του τα απαραίτητα εργαλεία, γνώση και πρακτικές ώστε να ευθυγραμμίσουν τις στρατηγικές και την λειτουργία τους με τις Δέκα Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και να αναλάβουν ενέργειες για την υποστήριξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (Sustainable Development Goals – SDGs).

2.6 Οι Κατευθυντήριες Γραμμές ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις

Οι Κατευθυντήριες Οδηγίες του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις αναδεικνύουν συστάσεις των κυβερνήσεων προς τις εν λόγω επιχειρήσεις, προσδιορίζοντας μη δεσμευτικές αρχές και πρότυπα για την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά. Αποτελούν, τον μόνο συμφωνημένο και ολοκληρωμένο κώδικα υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς, που οι κυβερνήσεις έχουν δεσμευτεί για την προώθηση του. Αυτές οι οδηγίες αποβλέπουν στην εναρμόνιση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με τις νομικές διατάξεις και τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα, ενώ αποσκοπούν στην προώθηση της θετικής συμβολής των επιχειρήσεων στην οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική πρόοδο παγκοσμίως.

Παράλληλα, οι Κατευθυντήριες Οδηγίες στοχεύουν να διασφαλίσουν ότι οι επιχειρήσεις λειτουργούν σε αρμονία με τις κυβερνητικές πολιτικές, στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης μεταξύ επιχειρήσεων και κοινοτήτων, στη βελτίωση του διεθνούς επενδυτικού κλίματος καθώς και στην ενίσχυση της συμβολής των πολυεθνικών επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη. Η συμμόρφωση με αυτές τις οδηγίες είναι εθελοντική και μη νομικά δεσμευτική, εντούτοις ορισμένα θέματα που καλύπτονται από τις Κατευθυντήριες Οδηγίες μπορούν επίσης να διέπονται από το εθνικό δίκαιο ή από διεθνείς δεσμεύσεις. Η τήρηση της εθνικής νομοθεσίας προέχει για τις επιχειρήσεις και οι Κατευθυντήριες Οδηγίες δεν αντικαθιστούν ούτε θα πρέπει να θεωρούνται ότι υπερισχύουν της εθνικής νομοθεσίας.

Ορισμένα θέματα που καλύπτονται στις Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ προς τις πολυεθνικές εταιρείες περιλαμβάνουν:

- **Διαφάνεια:** Οι εταιρείες καλούνται να αναφέρουν διεξοδικά τις δραστηριότητές τους, τη δομή, την οικονομική τους κατάσταση, το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης τους συμπεριλαμβανομένων και των περιβαλλοντικών επιπτώσεών τους.
- **Ανθρώπινα Δικαιώματα:** Οι εταιρείες καλούνται να σεβαστούν τα ανθρώπινα δικαιώματα σε όλες τις πτυχές της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένων των προμηθειών τους και της σχέσης με τους εργαζομένους τους και θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις όταν αυτές προκύπτουν.
- **Περιβάλλον:** Οι εταιρείες οφείλουν να συμμορφώνονται με τη νομοθεσία των χωρών όπου δραστηριοποιούνται, λαμβάνοντας υπόψη σχετικές διεθνείς συμφωνίες, αρχές, στόχους και πρότυπα για την προστασία του περιβάλλοντος, της δημόσιας υγείας και ασφάλειας και καλούνται να λαμβάνουν μέτρα για τη μείωση των περιβαλλοντικών

επιπτώσεων των δραστηριοτήτων τους, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης των εκπομπών και της ανακύκλωσης των αποβλήτων.

- Απασχόληση και Εργασιακές σχέσεις: Οι εταιρείες καλούνται να σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων να έχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, να συμβάλουν ουσιαστικά στην εξάλειψη κάθε μορφής παιδικής και καταναγκαστικής εργασίας, να παρέχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση στην απασχόληση και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.
- Φορολογία: Οι εταιρείες καλούνται να συμβάλουν στα δημοσιονομικά έσοδα και να συμμορφώνονται με την φορολογική νομοθεσία των χωρών στις οποίες δραστηριοποιούνται και να παρέχει έγκυρες πληροφορίες και αναφορές σχετικά με τις οικονομικές τους δραστηριότητες.

Οι Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές εταιρείες αποτελούν σημαντικό εργαλείο για την προαγωγή της βιώσιμης και υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς σε παγκόσμιο επίπεδο.

2.7 Ανακεφαλαίωση

Οι κώδικες και οι κατευθυντήριες γραμμές αποτελούν συμπληρωματικό πλαίσιο για την προώθηση της ΕΚΕ στην υπάρχουσα νομοθεσία και είναι βασικό μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης. Η αύξηση της ζήτησης των ενδιαφερόμενων μερών των επιχειρήσεων για κοινωνική και περιβαλλοντική υπευθυνότητα οδήγησε τις εταιρείες στην δημιουργία κώδικα δεοντολογίας και πολιτικών ΕΚΕ. Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν δημιουργηθεί οργανισμοί όπως το CSR Europe και το UN Global Compact, για την προώθηση της ΕΚΕ και της βιώσιμης ανάπτυξης. Για την ενθάρρυνση των παραπάνω στις ελληνικές επιχειρήσεις, ιδρύθηκε το CSR Hellas και το Global Compact Network Greece. Επιπλέον, οι Κατευθυντήριες Οδηγίες του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις παρέχουν μη δεσμευτικές συστάσεις για υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά και στόχος τους είναι η εναρμόνιση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με τα διεθνή πρότυπα και η προώθηση της θετικής συμβολής των επιχειρήσεων στην οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική πρόοδο παγκοσμίως. Όλα τα παραπάνω βοηθούν στην εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ καθορίζοντας πρότυπα, ενθαρρύνοντας υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά και προάγοντας τη διαφάνεια και την υπευθυνότητα των επιχειρήσεων απέναντι στην κοινωνία και το περιβάλλον.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

3.1 Εισαγωγή

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι ένα φαινόμενο, που παρατηρείται εδώ και δεκαετίες. Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, οι γυναίκες αγωνίζονται για το δικαίωμα τους για ίσες αμοιβές, για ίση εργασία και πέτυχαν σημαντικές βελτιώσεις προς την άμβλυνσή του. Παρόλα αυτά, το μισθολογικό χάσμα αποτελεί ακόμα και σήμερα ένα σημαντικό θέμα που απασχολεί την σύγχρονη κοινωνία.

Οι γυναίκες συχνά αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες για την ίδια εργασία ή για εργασία παρόμοιας αξίας. Τα αίτια αυτής της ανισότητας είναι πολύπλευρα και συνδέονται με διάφορους παράγοντες, όπως οι διακρίσεις στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, οι προκαταλήψεις και οι κοινωνικές αντιλήψεις.

Στο παρόν κεφάλαιο δίνεται ο ορισμός του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και γίνεται αναφορά στην κρισιμότητα του θέματος αυτού και αναλύονται οι σημαντικότερες θεωρίες που αναπτύχθηκαν για το φαινόμενο αυτό. Επιπλέον, αναλύονται οι παράγοντες που εντείνουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, τα είδη διακρίσεων που σχετίζονται με αυτό και γίνεται αναφορά στις επιπτώσεις που προκαλεί το μισθολογικό χάσμα. Τέλος, παρουσιάζονται στοιχεία των χωρών της Ε.Ε. για το μισθολογικό χάσμα καθώς και η οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την ενίσχυση της ισότητας της αμοιβής μεταξύ των φύλων και την ενίσχυση της διαφάνειας.

3.2 Ορισμός

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ερευνάται εντατικά εδώ και αρκετές δεκαετίες. Το 1958 θεσμοθετήθηκε στην ΕΕ η αρχή της «ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας». Πάνω από μισό αιώνα αργότερα και παρά τις προόδους που έχουν σημειωθεί στον τομέα της ισότητας των φύλων, εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση, καθώς σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες συνεχίζουν να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια εργασία.

Το μισθολογικό χάσμα ορίζεται ως η διαφορά στην αμοιβή που λαμβάνουν οι γυναίκες που εργάζονται σε μια επιχείρηση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους και παράγουν την ίδια εργασία, έχοντας τις ίδιες γνώσεις και το ίδιο εκπαιδευτικό υπόβαθρο. (Ραφαηλίδου 2011).

Ο μισθός αποτελεί σημαντικό συστατικό στοιχείο για την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων στην εργασία, όπως επίσης η μεγαλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Η ευαισθητοποίηση για το μισθολογικό χάσμα και η κατανόηση των αιτιών που το προκαλούν είναι ουσιώδεις για τη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για την εξάλειψη του.

3.2.1 Η Θεωρητική Ερμηνεία: «ανθρώπινο κεφάλαιο»

Σύμφωνα με την θεωρία «ανθρώπινου κεφαλαίου» των νεοκλασικών οικονομολόγων, οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων οφείλονται στις διαφορές παραγωγικότητας, που απορρέουν από τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν οι εργαζόμενοι. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, αφορά τις γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων και συνδέεται με χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, η προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση και η επαγγελματική κατάρτιση. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά θεωρείται ότι αυξάνουν την απόδοση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, διότι οι άνδρες υπερέχουν κατά μέσο όρο ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν, αλλά και επειδή οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από άνδρες που κατέχουν αντίστοιχο «ανθρώπινο κεφάλαιο» διότι υφίστανται διακρίσεις από τους εργοδότες τους λόγω του φύλου τους.

Από τη πλευρά της προσφοράς εργασίας, η θεωρία επισημαίνει το χαμηλότερο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου που κατέχουν οι γυναίκες τόσο όσον αφορά τα στοιχεία που προσφέρουν στη αγορά εργασίας όσο και με το τι είναι πρόθυμες να αποκτήσουν έπειτα από την είσοδο τους σε αυτή. Οι γυναίκες αποκτούν κατώτερη εκπαίδευση που επηρεάζει τις επαγγελματικές τους επιλογές. Ύστερα από την είσοδο τους στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες μειονεκτούν σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους λόγω έλλειψης εμπειρίας, καθώς έχουν μικρότερη δέσμευση και συμμετοχή στην εταιρεία. Οι νεοκλασικοί υποστηρίζουν ότι ο κύριος λόγος για αυτό είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα η πλειοψηφία αυτών να αποσύρεται είτε νωρίτερα, είτε προσωρινά και έτσι αποκτούν λιγότερη εργασιακή εμπειρία.

Από την πλευρά της ζήτησης εργασίας, η θεωρία υποστηρίζει ότι αρκετοί παράγοντες που επηρεάζουν τις προτιμήσεις των γυναικών και των ανδρών επηρεάζουν σημαντικά και τις

προτιμήσεις των εργοδοτών για εργαζόμενους. Ως εκ τούτου θέσεις εργασίας που χρειάζονται υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και κατ' επέκταση είναι πιο καλά αμειβόμενες, είναι πιθανότερο να δοθούν σε άνδρες παρά σε γυναίκες, καθώς η εμπειρία και η διαρκής επανεκπαίδευση είναι πολύ σημαντικές. (αν και η σημασία αυτού του επιχειρήματος είναι κάπως αμφισβητήσιμη σε πολλές χώρες όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν πλέον επιτύχει παρόμοια επίπεδα εκπαίδευσης). Επιπρόσθετα, είναι σύνηθες οι γυναίκες να θεωρούνται από τους εργοδότες τους ως εργαζόμενοι υψηλότερου κόστους, ακόμα και με τις ίδιες αποδοχές, εξαιτίας υποθετικών μεγαλύτερων, έμμεσων εργατικών κοστών, που σχετίζονται με τις γυναίκες εργαζόμενες. Ένα σημαντικό έμμεσο κόστος για τους εργοδότες είναι η συχνότερη αποχώρηση των γυναικών από τις θέσεις εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες και αυτό τους αναγκάζει να αναζητούν και να εκπαιδεύσουν νέους εργαζομένους.

Ωστόσο οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι παρατήρησαν ότι η μισθολογική απόκλιση μεταξύ των ανδρών και των γυναικών παρέμενε και δεν μπορούσε να εξηγηθεί πλήρως. Εξαιτίας αυτού, ανέπτυξαν συμπληρωματικές θεωρίες χωρίς να εγκαταλείψουν τις αρχικές τους υποθέσεις.

Από τη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα, η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» έχει δεχθεί σημαντικές κριτικές. Τα τρία βασικά σημεία κριτικής είναι τα εξής:

1. Η παραγωγικότητα ενός εργαζομένου δεν εξαρτάται μόνο από το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχει, αλλά και από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά που διαθέτει η επιχείρηση, ο κλάδος που εργάζεται και τα χαρακτηριστικά της θέσης που καταλαμβάνει.
2. Οι μισθοί των εργαζομένων, πέραν της ατομικής παραγωγικότητας τους, εξαρτώνται και από τη δύναμη και την επιρροή που έχει η επιχείρηση που εργάζονται στην αγορά
3. Εκτός από τις διαφορετικές απαιτήσεις σε χρόνο εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας τα επαγγέλματα, έχουν διαφορετικές απαιτήσεις σε ειδικεύσεις και ικανότητες και η κοινωνική τους αξιολόγηση είναι ένας πρόσθετος παράγοντας διαφοροποίησης των αμοιβών των επαγγελματιών.

Να σημειωθεί ότι η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» δεν αποκλείει την διάκριση. Παρότι οι γυναίκες έχουν πλέον πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε ίσο περίπου βαθμό με τους άνδρες, οι ανισότητες παραμένουν εμφανείς. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει προσπάθειες μέσω νόμων και κατευθυντήριων γραμμών για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή, ωστόσο οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις. Οι διακρίσεις συνεχίζουν να υφίστανται ιδίως σε περιπτώσεις όπου η αμοιβή

υπερβαίνει το βασικό μισθό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ η διαφάνεια και ο συνδικαλισμός είναι περιορισμένοι. Η μισθολογική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες μπορεί να εξηγηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες μόνο ως έναν βαθμό.

3.2.2 Η Οικονομική Θεωρία των διακρίσεων

Για την ερμηνεία των μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας, έχουν διατυπωθεί διάφορα θεωρητικά πλαίσια, τα οποία συνθέτουν την «οικονομική θεωρία των διακρίσεων». Η άνιση μισθολογική μεταχείριση εργαζομένων διαφορετικού φύλου, τα οποία κατέχουν τα ίδια προσόντα μπορεί να αποτελεί αποτέλεσμα διαφορετικών μορφών μισθολογικής διάκρισης.

Σύμφωνα με τον Becker (1957) προκύπτουν τρεις τύποι μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Οι εργοδότες ενδέχεται να είναι προκατειλημμένοι εις βάρος των γυναικών και να μην επιθυμούν να προσλάβουν γυναίκες στις επιχειρήσεις τους. Σε τέτοιες περιπτώσεις, μια γυναίκα που επιθυμεί να προσληφθεί θα πρέπει να δεχθεί να δουλέψει με κατώτερο μισθό από αυτόν του άνδρα συναδέλφου της για την ίδια θέση εργασίας. Επιπλέον, λόγω προκατάληψης, μερικοί άνδρες εργαζόμενοι ενδέχεται να μην επιθυμούν να συνεργαστούν με γυναίκες στον ίδιο χώρο εργασίας ή να έχουν γυναίκα προϊστάμενη. Σε περίπτωση που επιμένουν στην πρόσληψη γυναικών, οι εργοδότες ενδέχεται να πρέπει να αυξήσουν τους μισθούς των ανδρών για να προσελκύσουν άνδρες στην επιχείρησή τους. Τέλος, πολλοί καταναλωτές μπορεί να προτιμούν να απευθύνονται σε άνδρες για υπηρεσίες υψηλής εξειδίκευσης ή τεχνικού χαρακτήρα και σε γυναίκες για υπηρεσίες με χαμηλότερο επίπεδο εξειδίκευσης, με αποτέλεσμα οι άνδρες να καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας με υψηλότερες αμοιβές, ενώ οι γυναίκες σε θέσεις με χαμηλότερες αμοιβές.

Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών αναφορικά με την παραγωγικότητα των υποψηφίων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Οι εργοδότες που κάνουν στατιστικές διακρίσεις βασίζονται στις πεποιθήσεις τους σχετικά με τις στατιστικές των ομάδων για να αξιολογήσουν τα άτομα. Σε αυτό το μοντέλο, οι διακρίσεις δεν προκύπτουν από εχθρότητα ή αντιπάθεια προς τα μέλη μιας ομάδας αντίθετα, απεικονίζονται ως ορθολογική λύση σε ένα πρόβλημα πληροφόρησης. Οι εργοδότες που

μεγιστοποιούν το κέρδος χρησιμοποιούν όλες τις πληροφορίες που έχουν στη διάθεσή τους και όταν οι πληροφορίες που αφορούν το άτομο είναι περιορισμένες, χρησιμοποιούν τη συμμετοχή σε ομάδα ως υποκατάστατο (Bertrand and Duflo 2016).

Η ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ των γυναικών και των ανδρών ενδέχεται να οφείλεται επίσης στο γεγονός ότι οι γυναίκες συχνότερα αντιμετωπίζουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, καθώς περιορίζονται περισσότερο λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, γεγονός που τις καθιστά πιο ευάλωτες στην "εκμετάλλευση". Αυτό σημαίνει ότι είναι πιθανό να αμείβονται λιγότερο σε σχέση με την παραγωγικότητά τους.

3.3.1 Διακρίσεις λόγω φύλου

Οι διακρίσεις λόγω φύλου ορίζονται ως «Κάθε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός που γίνεται με βάση το φύλο, ο οποίος έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να μειώσει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση από τις γυναίκες, ανεξαρτήτως της οικογενειακής τους κατάστασης, με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα». (Ηνωμένα Έθνη, 1979).

Οι διακρίσεις λόγω φύλου αποτελούν ένα ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο στην κοινωνία το οποίο επηρεάζει πολλούς τομείς. Οι γυναίκες συχνά υφίστανται διακρίσεις, εξαιτίας κοινωνικών και θρησκευτικών παραγόντων καθώς και λόγω παραδοσιακών προκαταλήψεων. Από την απασχόληση μέχρι την πολιτική συμμετοχή και την κοινωνική ανάπτυξη, οι διακρίσεις λόγω φύλου διαμορφώνουν συχνά τις ευκαιρίες και τις εμπειρίες των γυναικών.

3.3.2 Τα είδη διακρίσεων που σχετίζονται με το μισθολογικό χάσμα

Στη βιβλιογραφία για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, έχουν αναπτυχθεί τρία διαφορετικά είδη διακρίσεων που σχετίζονται με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και αφορούν τις διακρίσεις προσφοράς, αξιολογικές διακρίσεις και διακρίσεις εντός της θέσης εργασίας (Hultin M. and Szulkin R., 1999).

Διακρίσεις προσφοράς: αφορούν τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν περιορισμένη πρόσβαση σε ελκυστικές θέσεις εργασίας σε έναν οργανισμό είτε κατά την είσοδό τους είτε όσον αφορά την επαγγελματική τους εξέλιξη εντός του οργανισμού. Οι γυναίκες υφίστανται άνιση μεταχείριση στις αποφάσεις πρόσληψης και προαγωγής τους με αποτέλεσμα να οδηγούνται να

απασχολούνται σε επαγγέλματα και θέσεις εργασίας με σχετικά χαμηλότερες αποδοχές και με περιορισμένη επαγγελματική εξέλιξη.

Αξιολογικές διακρίσεις: υφίστανται όταν θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται ως επί το πλείστον από γυναίκες, αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς από αντίστοιχες θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από άνδρες. Σύμφωνα με μελέτες, επαγγέλματα με υψηλή αναλογία γυναικών εργαζομένων, αμείβονται χαμηλότερα από επαγγέλματα με αντίστοιχο περιεχόμενο εργασίας και ως αποτέλεσμα μπορούν να υποστούν διακρίσεις και άνδρες σε τυπικά γυναικείες θέσεις εργασίας.

Διακρίσεις εντός της θέσης εργασίας: υφίστανται όταν οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες σε μια δεδομένη εργασία, παρά το γεγονός ότι εκτελούν όμοια καθήκοντα. Οι διακρίσεις αυτές δημιουργούν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων εντός των θέσεων εργασίας σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση.

3.4 Οι παράγοντες που ενισχύουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων

Πολλοί παράγοντες συμβάλλουν στη δημιουργία μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, ωστόσο οι σημαντικότεροι και οι συχνότεροι είναι οι εξής:

Επιλογή σταδιοδρομίας - Διακοπή σταδιοδρομίας: Οι επιλογές σταδιοδρομίας των γυναικών ορισμένες φορές επηρεάζονται από τις οικογενειακές ευθύνες. Επιπλέον, είναι πιο πιθανό οι γυναίκες να κάνουν διακοπή καριέρας για την φροντίδα των παιδιών τους, το οποίο αποτελεί ένα σύνηθες μοτίβο καθώς, ανεξάρτητα από τη χώρα, τα ποσοστά των γυναικών είναι πάντα συντριπτικά υψηλότερα από τα ποσοστά των ανδρών. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το 2018 στην Ε.Ε. το ένα τρίτο των απασχολούμενων γυναικών διέκοψε την εργασία του, σε σύγκριση με το μόλις 1.3% των ανδρών.

Μερική απασχόληση: Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες διαθέτουν μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους σε απλήρωτη εργασία, όπως η φροντίδα των παιδιών ή οι οικιακές εργασίες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα λιγότερο διαθέσιμο χρόνο για αμειβόμενη εργασία. Το 2020, περίπου το ένα τρίτο των γυναικών (28%) εργαζόταν με μερική απασχόληση, σε αντίθεση με μόλις 8% των ανδρών. Λαμβάνοντας υπόψη τόσο την αμειβόμενη όσο και την μη αμειβόμενη εργασία, προκύπτει ότι οι γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τους άνδρες.

Ανισορροπία των φύλων σε ηγετικούς ρόλους – Χαμηλότερα αμειβόμενες managers: Οι γυναίκες, κατέχουν λιγότερες διευθυντικές θέσεις, καθώς το 2020 στην Ε.Ε. οι γυναίκες κατείχαν το 34% των διευθυντικών θέσεων έναντι του 66% των ανδρών, παρότι

αντιπροσωπεύουν το μισό εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, οι γυναίκες μάνατζερ κερδίζουν κατά μέσο όρο 23% λιγότερα χρήματα ανά ώρα σε σχέση με τους άνδρες μάνατζερ.

Επαγγελματικός διαχωρισμός: Περίπου το 24% του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων σχετίζεται με την υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε σχετικά χαμηλά αμειβόμενους τομείς, όπως η περίθαλψη, η υγεία και η εκπαίδευση. Οι θέσεις εργασίας με έντονη θηλυκοποίηση τείνουν να είναι συστηματικά υποτιμημένες.

Συνδυασμός παραγόντων: Πέρα από το γεγονός ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο ανά ώρα εργασίας, εκτελούν περισσότερη απλήρωτη εργασία και εργάζονται λιγότερες ώρες με αμοιβή, είναι επίσης πιο πιθανό να είναι άνεργες από ότι οι άνδρες. Όλοι αυτοί οι παράγοντες, συνδυαστικά ανεβάζουν τη μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3.5 Οι επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι ένα επίμονο και διαδεδομένο φαινόμενο που παρατηρείται σε πολλές χώρες παγκοσμίως. Διάφορες μελέτες έχουν εξετάσει και αναλύσει το μέγεθος, τους παράγοντες και την εξέλιξη του με τη πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, υπάρχει περιορισμένη έρευνα που εξετάζει τις επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος.

Δεδομένων των συστηματικών και σημαντικών μισθολογικών διαφορών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, το μισθολογικό χάσμα επηρεάζει σημαντικά το διαθέσιμο εισόδημα και πιθανότατα τη συμπεριφορά των ατόμων. Επιπλέον, ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά την προσφορά της γυναικείας εργασίας, με τις γυναίκες να αντιδρούν, γενικά, πιο ελαστικά σε μεταβολές του μισθολογικού συντελεστή σε αντίθεση με τους άνδρες. Επίσης, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων επηρεάζει την κατανομή του εισοδήματος εντός και μεταξύ των νοικοκυριών με ποικίλους τρόπους. Η διαφορά στους μισθούς μεταξύ των φύλων, επηρεάζει τα εισοδήματα των μελών του νοικοκυριού και σε συνδυασμό με τις εσωτερικές κατανομές μέσα στο νοικοκυριό, είναι πιθανό να επηρεάσει και τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης σε αυτό.

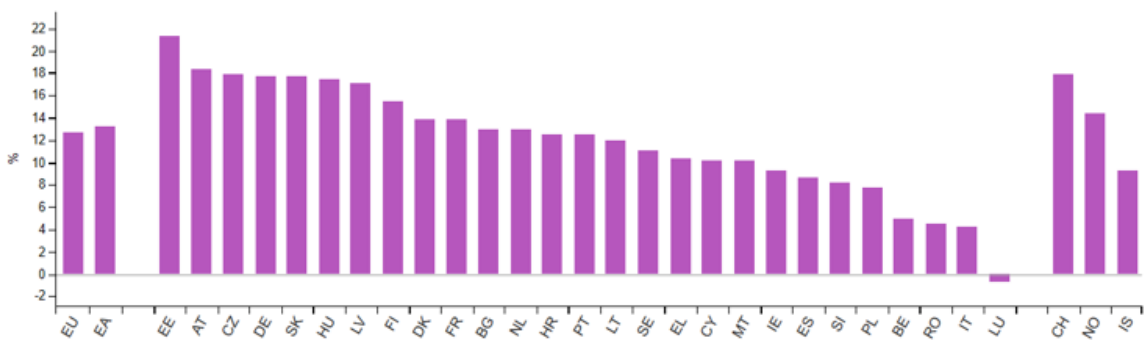
Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων, εκτός των επιβλαβών επιπτώσεων στα άτομα που υφίστανται διακρίσεις, μπορεί να προκαλέσει ζητήματα και στην οικονομία συνολικά, καθώς μπορεί να προκαλέσει κοινωνικές συγκρούσεις που ενδέχεται να επιβραδύνουν την οικονομική ανάπτυξη. Το καταναλωτικό πρότυπο των γυναικών διαφέρει σε σχέση με των ανδρών, διότι δαπανούν μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματος τους για την εκπαίδευση και την περίθαλψη των παιδιών τους. Αυτή η τάση μπορεί να έχει επιπτώσεις μακροπρόθεσμα (Pervaiz et al. 2011). Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ

των φύλων, αποτρέπει τη δημιουργία ενός παραγωγικού και αποτελεσματικού εργατικού δυναμικού για το μέλλον και ως εκ τούτου υπονομεύει τη μακροπρόθεσμη οικονομική ανάπτυξη.

Επιπλέον, οι γυναίκες τείνουν να είναι περισσότερο εξαρτημένες από κοινωνικά προγράμματα και μεταβιβαστικές πληρωμές. Το μικρότερο διαθέσιμο εισόδημα των γυναικών αυξάνει την ανάγκη τους για κοινωνική βοήθεια και άλλες επιδοτούμενες υπηρεσίες. Ωστόσο, πέρα από τα παραπάνω, υπάρχουν και λιγότερο μετρήσιμες επιπτώσεις, όπως επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής, στη ψυχολογική ευημερία καθώς και τις σχέσεις μεταξύ των φύλων. Η αύξηση των αμοιβών των γυναικών θα μπορούσε να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων γυναικών και των οικογενειών τους και θα μείωνε τις κοινωνικές ανισότητες.

3.6 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην Ε.Ε.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι η διαφορά στις μέσες ετήσιες αποδοχές μεταξύ γυναικών και ανδρών στους μισθούς που καταβάλλονται απευθείας στους εργαζόμενους πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Στους υπολογισμούς αυτούς λαμβάνονται υπόψη μόνο επιχειρήσεις που διαθέτουν 10 εργαζόμενους και άνω. Ο δείκτης μισθολογικής διαφοράς αποτελεί έναν αντικειμενικό δείκτη της ανισότητας που εξακολουθεί να υφίσταται στην αγορά εργασίας στην Ε.Ε.



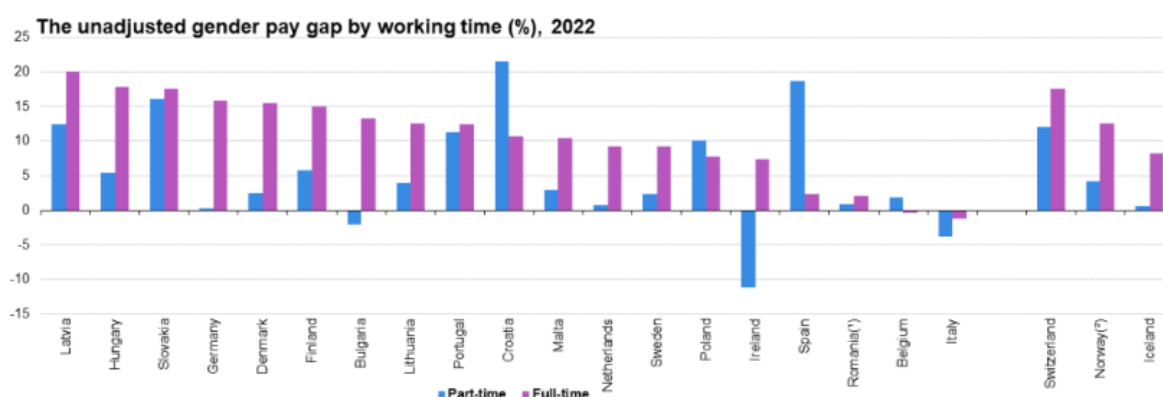
Πηγή: [Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://www.eurostat.ec.europa.eu/en/themes/gender-pay-gap)

Διάγραμμα 3.1 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, για το 2022, οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν κατά μέσο όρο 12,7 % χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών στην Ε.Ε. Το υψηλότερο ποσοστό καταγράφηκε στην Εσθονία με 21.3% και το χαμηλότερο στην Ιταλία στο

4.5, ενώ το Λουξεμβούργο έχει κλείσει το μισθολογικό χάσμα καθώς ο δείκτης ανέρχεται στο -0.7%. Στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό, είναι λίγο χαμηλότερο από το ποσοστό της Ε.Ε. και ανέρχεται στο 10.4%.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι ένα μικρότερο μισθολογικό χάσμα δεν συνεπάγεται αναγκαία με μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ των φύλων, καθώς σε ορισμένες χώρες, τα μειωμένα μισθολογικά χάσματα συνδέονται με τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα τείνουν να σχετίζονται με τα υψηλά ποσοστά γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων.



Πηγή: [Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

Διάγραμμα 3.2 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ανά ώρα εργασίας

Παρά το γεγονός ότι περισσότερες γυναίκες ολοκληρώνουν σπουδές ανώτατης εκπαίδευσης σε σύγκριση με τους άνδρες, με ποσοστό 36% έναντι 31%, η παρουσία τους στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένη. Το ποσοστό των γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερέβαινε το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών σε σχεδόν όλα τα κράτη μέλη, με τη Γερμανία να είναι η μόνη χώρα όπου περισσότεροι άνδρες από ότι γυναίκες έχουν τριτοβάθμια εκπαίδευση, με διαφορά της τάξεως του 3%σ.

Επιπλέον, σύμφωνα με στοιχεία του 2022, σχεδόν το ένα τρίτο των γυναικών (28%) εργάζονται με μερική απασχόληση σε σύγκριση με το 8% των ανδρών και είναι πολύ πιο πιθανό να σταματήσουν την εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και την φροντίδα των παιδιών.

Παρότι τα ποσοστά διαφέρουν από χώρα σε χώρα, έχει παρατηρηθεί ότι η μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων αυξάνεται με την ηλικία, η οποία μπορεί να οφείλεται σε περιόδους προσωρινής διακοπής της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Επίσης, το μισθολογικό χάσμα διαφέρει από τομέα σε τομέα και εμφανίζει μεγαλύτερα ποσοστά στον ιδιωτικό τομέα απ' ό,τι στο δημόσιο στις περισσότερες χώρες της ΕΕ.

Τέλος, ένας σημαντικός λόγος που συμβάλλει στο μισθολογικό χάσμα είναι η υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε κλάδους με χαμηλότερα εισοδηματικά επίπεδα, όπως οι πωλήσεις και η εκπαίδευση. Σε κλάδους όπως επιστήμης και τεχνολογίας, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών υπερτερεί σημαντικά έναντι αυτού των γυναικών.

3.7 Η Οδηγία 2023/970 για την ενίσχυση της ισότητας της αμοιβής μεταξύ των φύλων

Τον Δεκέμβριο του 2022, διαπραγματευτές από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμφώνησαν σε μέτρα αντιμετώπισης των ανισοτήτων στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με την Οδηγία 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, οι νέοι κανόνες που εγκρίθηκαν τον Μάρτιο του 2023, επιβάλλουν στις εταιρείες της Ε.Ε. την αποκάλυψη πληροφοριών που διευκολύνουν τη σύγκριση των μισθών μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου εργοδότη, προκειμένου να αποκαλυφθούν οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων.

Οι εταιρείες θα πρέπει να τηρούν αυστηρά τους νέους κανόνες, καθώς η μη συμμόρφωσή τους θα οδηγεί σε κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένων και προστίμων. Επιπλέον, η οδηγία περιλαμβάνει μέτρα για την αποζημίωση των θυμάτων μισθολογικών διακρίσεων και ενισχύει τους μηχανισμούς επιβολής.

Σύμφωνα τους νέους κανόνες, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν διαφάνεια στους υποψηφίους εργαζόμενους, όσον αφορά τον αρχικό τους μισθό ή το μισθολογικό εύρος των θέσεων εργασίας. Επιπλέον, οι εταιρείες με περισσότερους από 250 εργαζόμενους υποχρεούνται να υποβάλλουν ετησίως στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην αρμόδια αρχή, ενώ οι μικρότερου μεγέθους εταιρείες, θα πρέπει να το κάνουν ανά τριετία. Εάν στην αναφορά αμοιβών υπάρχει μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων μεγαλύτερη του 5% το οποίο δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες θα πρέπει να διενεργήσουν κοινή αξιολόγηση των αμοιβών σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η οδηγία αυτή, αποτελεί ένα

σημαντικό βήμα προς την εξάλειψη των ανισοτήτων στις αμοιβές και τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας.

3.8 Ανακεφαλαίωση

Παρά το γεγονός ότι η εργασιακή παραγωγικότητα των δύο φύλων δεν παρουσιάζει έντονες διαφορές, διατηρείται ένα θεωρητικά αδικαιολόγητο μισθολογικό χάσμα, το οποίο αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας και αντικατοπτρίζει βαθιά ριζωμένες κοινωνικές και πολιτισμικές ανισότητες. Αρκετοί οικονομολόγοι ανέπτυξαν υποθέσεις για την επεξήγηση του μισθολογικού χάσματος, ωστόσο παρατήρησαν ότι η μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων δεν μπορεί να εξηγηθεί πλήρως. Οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητα τους αλλά και στην επαγγελματική τους ζωή, διακρίσεις λόγω φύλου οι οποίες συχνά εντείνουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει προσπάθειες αντιμετώπισης του ζητήματος, μέσω νόμων και κατευθυντήριων γραμμών και παρότι έχουν σημειωθεί ορισμένες βελτιώσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις. Η συνεχής εποπτεία, η προώθηση της εκπαίδευσης και η αλλαγή κοινωνικών προσδοκιών είναι ζωτικής σημασίας για την πραγματική επίτευξη ισότητας στις αμοιβές μεταξύ των φύλων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

4.1 Εισαγωγή

Αιώνες διακρίσεων και η εδραιωμένη πατριαρχία έχουν δημιουργήσει μεγάλο χάσμα μεταξύ των φύλων στις κοινωνίες, οικονομίες, στα πολιτικά συστήματα καθώς και τις επιχειρήσεις. Οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ συμβάλλουν σημαντικά στην αντιμετώπιση ζητημάτων ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις.

Μολονότι το ζήτημα της ισότητας των φύλων απασχολεί την κοινωνία και τον επιχειρηματικό κόσμο εδώ και αρκετές δεκαετίες, και παρότι έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στα δικαιώματα των γυναικών, μόλις πρόσφατα κέρδισε προσοχή η εξέταση του αντίκτυπου της ΕΚΕ στην ισότητα των φύλων. Η έννοια της ΕΚΕ μετεξελιίσσεται και αποτελεί αποτελεσματικό μηχανισμό γεφυροποίησης των έμφυλων ανισοτήτων.

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζεται ο ρόλος της ΕΚΕ στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και αναλύονται οι μηχανισμοί μέσω των οποίων επιτυγχάνεται η προώθηση της ισότητας μέσω της ΕΚΕ. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι αιτίες αύξησης αυτών των πρωτοβουλιών, όπως οι κοινωνικές και οι επενδυτικές απαιτήσεις. Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά στην αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μέσω της ΕΚΕ και στις δυσκολίες που προκύπτουν από την έλλειψη διαφάνειας και δημοσιοποιήσεων. Τέλος αναφέρονται οι προκλήσεις που προκύπτουν στην προώθηση της ισότητας μέσω της ΕΚΕ καθώς διατηρούνται ακόμα προκαταλήψεις και ανισότητες κατά των γυναικών, καθώς και τα πολλαπλά οφέλη που αποκομίζουν οι εταιρείες από δράσεις ΕΚΕ που δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων.

4.2 Ο ρόλος της ΕΚΕ στην προώθηση της ισότητας των φύλων

Η ΕΚΕ αφορά ένα πολυδιάστατο πεδίο που επηρεάζει πολλούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Παρότι το ζήτημα της ισότητας των φύλων απασχολεί την κοινωνία και τον επιχειρηματικό κόσμο εδώ και αρκετές δεκαετίες, μόλις τα τελευταία χρόνια άρχισε να διερευνάται η συμβολή της ΕΚΕ στην ισότητα των φύλων.

Σύμφωνα με τους Grosser & Moon (2019) η πρακτική της ΕΚΕ έχει αρχίσει να ασχολείται με θέματα φύλου, τόσο μέσω πρωτοβουλιών που αφορούν ειδικά το φύλο όσο και μέσω ευρύτερων προγραμμάτων ΕΚΕ που απευθύνονται σε γυναίκες. Μολονότι, οι επιχειρήσεις, τείνουν να έχουν προγράμματα ισότητας των φύλων λόγω νομικών υποχρεώσεων, παρατηρείται μια αύξηση στην κοινωνική ευαισθητοποίηση της αγοράς όπου σύμφωνα με κυβερνητικούς και κοινωνικούς παράγοντες επηρεάζουν την επιχειρηματική κοινότητα υπερ της ΕΚΕ. Επιπλέον, υποστήριξαν ότι η συμπερίληψη των θεμάτων ισότητας των φύλων στην ΕΚΕ πραγματοποιείται μέσω των εξής τριών βασικών εργαλείων:

- εταιρικές εκθέσεις για θέματα ανθρώπινου δυναμικού
- κατευθυντήριες γραμμές για την υποβολή εκθέσεων ΕΚΕ
- δείκτες ΕΚΕ και ΚΥΕ (Κοινωνικά Υπεύθυνης Επένδυσης)

Σε αρκετούς τομείς της ΕΚΕ, έχουν δημιουργηθεί διάφορα πρότυπα, πιστοποιήσεις, βραβεία και συστήματα και πρόσφατα εμφανίστηκε ένα σύνολο πρωτοβουλιών που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως πρότυπα για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία, δεδομένου ότι συνδέονται στενά με την έννοια της ΕΚΕ. Η αύξηση των εθελοντικών προτύπων και πιστοποιήσεων οφείλεται κυρίως στις αυξημένες απαιτήσεις των πολιτών και των ενδιαφερόμενων μερών, οι οποίοι θέλουν τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να είναι υπόλογους για τις ενέργειες τους και τον τρόπο λειτουργίας τους. Παρότι υπάρχει εκτενής βιβλιογραφία για τις πιστοποιήσεις και τα πρότυπα τα οποία υπάρχουν σε τομείς όπως, το περιβάλλον, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αλυσίδα εφοδιασμού και το δίκαιο εμπόριο, και παρά την αύξηση του αριθμού και της επιρροής των συστημάτων πιστοποίησης για την ισότητα των φύλων, υπάρχει περιορισμένη ακαδημαϊκή έρευνα για τα αποτελέσματα αυτών των προτύπων και των πιστοποιήσεων. (Albrechtsen, 2019).

Εξαιτίας της κοινωνικής πίεσης για μεγαλύτερη διαφάνεια και λογοδοσία των εταιρειών για τη διαχείριση των περιβαλλοντικών, οικονομικών και κοινωνικών ζητημάτων, αυξήθηκε και η ανάγκη συμπερίληψης εταιρικών πολιτικών ισότητας των φύλων στην ατζέντα της ΕΚΕ. Πολλά παραδείγματα εταιρικών πρωτοβουλιών έχουν αναπτυχθεί στον τομέα της ισότητας των φύλων, που αφορούν τον χώρο εργασίας, το μάρκετινγκ, το σχεδιασμό και την ανάπτυξη προϊόντων, την αλυσίδα εφοδιασμού, την ΕΚΕ και την εταιρική διακυβέρνηση. Η αλλαγή τάσης των εταιρειών ενδέχεται να οφείλεται και στο γεγονός ότι αρκετά ζητήματα ΕΚΕ δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά χωρίς μεγαλύτερη προσοχή στην ισότητα των φύλων. Επιπλέον, η αλλαγή αυτή μπορεί να εξηγηθεί και από το γεγονός ότι αρκετοί

οργανισμοί έχουν αρχίσει να αναγνωρίζουν την σημαντικότητα της προώθησης της ισότητας των φύλων καθώς επωφελούνται τόσο οργανωτικά όσο και στρατηγικά.

4.3 ΕΚΕ και γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων

Η ισότητα των αμοιβών έχει αναγνωριστεί ως βασικό ζήτημα φύλου από: τις γυναίκες, την κυβέρνηση, τις γυναικείες ΜΚΟ, τους φεμινιστές ακαδημαϊκούς, τους επενδυτές και αποτελεί ζήτημα σημαντικό για την οικονομία στο σύνολό της.

Οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ προωθούν την ισότητα των φύλων εστιάζοντας στην γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος με μέτρα που προάγουν την ίση πρόσβαση και δίκαιη αμοιβή σε θέσεις εργασίας και ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Οι δράσεις ΕΚΕ επικεντρώνονται στην ευαισθητοποίηση καθώς και την εκπαίδευση της κοινωνίας για τις μισθολογικές διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο και προωθούν πολιτικές που ενισχύουν την ισότητα σε όλους τους τομείς. Επιπλέον μέσω της ΕΚΕ διευκολύνεται η οργανωτική αλλαγή στις επιχειρήσεις, αντιμετωπίζοντας τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, μετρώντας την πρόοδο και ενισχύοντας τα συστήματα διακυβέρνησης που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων.

Παρότι τα προγράμματα ΕΚΕ μπορούν να ενδυναμώσουν τις γυναίκες στον χώρο εργασίας και να μειώσουν την ανισότητα μεταξύ των φύλων, η αποτελεσματικότητα αυτών των πρωτοβουλιών στην αντιμετώπιση των βαθιά εδραιωμένων έμφυλων ανισοτήτων είναι περιορισμένη. Η διαφάνεια όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένει ανεπαρκής, με αρκετές εταιρείες να εξακολουθούν να είναι σαφώς απρόθυμες να δημοσιεύουν τα σχετικά στοιχεία επιδόσεων. Ωστόσο, η υποχρεωτική υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, αποσκοπεί στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων και μπορεί να συμβάλει στην προώθηση της ισότητας των μισθών μεταξύ των φύλων, προωθώντας τη διαφάνεια και τη λογοδοσία. Η συνεχής συνεργασία μεταξύ των εταιρειών ΜΚΟ και των ενδιαφερόμενων μερών κρίνεται απαραίτητη για την περαιτέρω προώθηση της μισθολογικής ισότητας μεταξύ των φύλων και τη συνολική ενδυνάμωση των γυναικών στους χώρους εργασίας μέσω πρωτοβουλιών ΕΚΕ.

4.4 Προκλήσεις στην προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ΕΚΕ

Παρά το αυξανόμενο ενδιαφέρον, η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων μέσω της ΕΚΕ αντιμετωπίζει προκλήσεις. Οι παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, συχνά παρουσιάζουν περιορισμένη επιτυχία στη καταπολέμηση της ανισότητας των φύλων, καθώς συναντούν προκλήσεις στην

εφαρμογή δικαιότερων πολιτικών εργασίας και στην προσφορά ίσων ευκαιριών και αμοιβών στους εργαζομένους τους, ανεξαρτήτως φύλου. Επιπλέον, οι παραδοσιακές προκαταλήψεις αποτελούν εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας καθώς οι δομές εξουσίας τείνουν να είναι ανδροκρατούμενες στις εταιρείες, υπονομεύοντας την παρουσία των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια και ενισχύοντας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Οι εταιρείες, παρουσιάζουν περιορισμένο αντίκτυπο στην διάχυτη ανισότητα μεταξύ των φύλων και αρκετές εξ αυτών προβάλλουν αντίσταση στις θεσμικές αλλαγές που έρχονται, αποφεύγοντας την υιοθέτηση νέων πολιτικών που θα ενισχύσουν τη διαφορετικότητα και την ισότητα. Επιπροσθέτως, η προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ΕΚΕ δυσχεραίνει, διότι η πλειοψηφία των γνωστοποιήσεων για το ζήτημα παραμένει εθελοντική και εξαιτίας αυτού, η αναφορά για την ισότητα των φύλων παραμένει αρκετά ελλιπής. Ως αποτέλεσμα αρκετές εταιρείες έχουν υιοθετήσει ελάχιστα πρότυπα και συστήματα ΕΚΕ για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων. Όσον αφορά τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, αντιμετωπίζουν εμπόδια όπως η περιορισμένη ευαισθητοποίηση και η χαμηλή διαθεσιμότητα πόρων για την εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων και του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν την πολυπλοκότητα και τους περιορισμούς που αντιμετωπίζει η αξιοποίηση της ΕΚΕ για ουσιαστική πρόοδο στην ισότητα των φύλων.

4.5 Οφέλη από την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ΕΚΕ

Η εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ αποφέρει πολλαπλά οφέλη στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Το τελευταίο διάστημα, οι υποχρεωτικές γνωστοποιήσεις ΕΚΕ, έχουν επιδείξει τη τάση μείωσης του μισθολογικού χάσματος, ιδιαίτερα στις επιχειρήσεις με αυξημένη ασυμμετρία πληροφοριών. Η αυξημένη πληροφόρηση που προσφέρουν οι γνωστοποιήσεις ΕΚΕ, αναγκάζει τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν τα θέματα αμοιβής και ισότητας των εργαζομένων με μεγαλύτερη διαφάνεια και υπευθυνότητα. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να κατανοούν καλύτερα τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση και την αμοιβή τους, ενισχύοντας τη διαπραγματευτική τους δύναμη για βελτίωση των αμοιβών και των εργασιακών συνθηκών.

Οι εταιρείες που επικεντρώνουν την στρατηγική τους στην ισότητα των φύλων, έχουν αυξημένο ενδιαφέρον για την προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση, και

επιτυγχάνουν μεγαλύτερα ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια και μείωση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων. Επιπλέον, οι δράσεις ΕΚΕ εταιρειών που έχουν ως προτεραιότητα την ισότητα των φύλων, έχουν συνδεθεί με την βελτίωση της καινοτομίας στην παραγωγή, αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης, καθώς δίνουν έμφαση στα μακροπρόθεσμα οφέλη της μείωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μέσω των προσπαθειών ΕΚΕ. Με την εξισορρόπηση των μισθών μεταξύ των φύλων, αυξάνεται η αγοραστική δύναμη των γυναικών, η οποία με την σειρά της συμβάλλει στην τόνωση των καταναλωτικών δαπανών και της οικονομίας. Η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων επιφέρει μεγαλύτερη ισότητα ενώ συμβάλλει στην καταπολέμηση της φτώχειας και στην ενίσχυση της οικονομίας, καθώς οι γυναίκες μπορούν να ξοδεύουν περισσότερα χρήματα. Αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της φορολογικής βάσης και τη μείωση της επιβάρυνσης των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας.

Αξιίζει να σημειωθεί, πως σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, μελέτες έχουν συνδέσει τα αυξημένα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στην εργασία με υψηλότερα επίπεδα του ΑΕΠ και εκτιμούν, ότι η μείωση του χάσματος στην συμμετοχή μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά 25% έως το 2025, θα μπορούσε να αυξήσει το παγκόσμιο ΑΕΠ κατά 3,9% , ποσοστό που αναλογεί σε 5,8 τρισεκατομμύρια δολάρια.

4.6 Ανακεφαλαίωση

Η ΕΚΕ συμβάλλει στην προώθηση της ισότητας των φύλων, αντιμετωπίζοντας το μισθολογικό χάσμα και ενισχύοντας την ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες εξέλιξης. Οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ επικεντρώνονται στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις μισθολογικές διακρίσεις και στην προώθηση πολιτικών που προωθούν την ισότητα. Παρά το αυξανόμενο ενδιαφέρον των ενδιαφερόμενων μερών, οι προσπάθειες ΕΚΕ αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως ο περιορισμένος αντίκτυπος των εταιρειών στη διάχυτη ανισότητα των φύλων, η αντίσταση που ορισμένες προβάλλουν στις θεσμικές αλλαγές και ο εθελοντικός χαρακτήρας αρκετών γνωστοποιήσεων, που οδηγεί σε ελλιπή αναφορά για την ισότητα των φύλων. Ωστόσο, παρατηρείται ότι οι εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων μέσω της ΕΚΕ, τείνουν να έχουν υψηλότερα ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης στα διοικητικά συμβούλια, μειωμένες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων και αυξημένη καινοτομία και παραγωγικότητα. Επιπλέον, η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων,

συμβάλει στην καταπολέμηση της φτώχειας αυξάνοντας την αγοραστική δύναμη των γυναικών και τονώνοντας την οικονομία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

5.1 Εισαγωγή

Η ΕΚΕ διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ανάπτυξης και εφαρμογής πολιτικών ενδυνάμωσης των γυναικών. Αναγνωρίζοντας τη σημασία του θέματος αυτού, οι εταιρείες εστιάζουν ολοένα και περισσότερο στην προώθηση της ισότητας των φύλων ως μέρος των στρατηγικών ΕΚΕ.

Οι εταιρείες λαμβάνουν δράση για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος όχι μόνο για ηθικούς λόγους αλλά και για τα δυνητικά οφέλη που μπορεί να αποφέρει στην επιχείρησή τους. Επιπλέον, εταιρείες κολοσσοί κατανοούν την ευθύνη καθώς και την δυναμική τους και υλοποιούν πρωτοβουλίες προώθησης της ισότητας σε διάφορα μέρη του κόσμου, με στόχο την ενδυνάμωση γυναικών που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται παραδείγματα καλών πρακτικών ΕΚΕ και η γενική προσέγγιση για την ισότητα των φύλων, από πολυεθνικές εταιρείες σε διάφορους κλάδους, συμπεριλαμβανομένων τεχνολογικών κολοσσών όπως η Google και Microsoft, εταιρεία καταναλωτικών αγαθών όπως η Unilever, η εταιρεία GAP από τον κλάδο της ένδυσης και η εταιρεία επαγγελματικών υπηρεσιών EY. Επιπλέον παρουσιάζονται παραδείγματα ελληνικών εταιρειών οι οποίες έχουν αναπτύξει ισχυρά προγράμματα για την ενδυνάμωση των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα αναλύονται οι δράσεις ΕΚΕ για την ισότητα των φύλων από 2 ελληνικές τράπεζες την Eurobank και την Πειραιώς καθώς και της εταιρείας Metlen που δραστηριοποιείται στους τομείς μεταλλουργίας και ενέργειας.

5.2.1 Η στρατηγική της GAP για την ισότητα των φύλων

Η GAP, αποτελεί μια από τις εταιρείες του κλάδου της ένδυσης, η οποία έχει επιδείξει ισχυρές πρακτικές ΕΚΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Η εταιρεία έχει επικεντρωθεί στην ένταξη και την προώθηση των γυναικών στην ηγεσία σε παγκόσμιο επίπεδο και διαθέτει πολιτικές και πρακτικές που υποστηρίζουν την ενδυνάμωση των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας, στην αγορά και στην κοινωνία συνολικά.

Οι εταιρεία αναλαμβάνει πρωτοβουλίες όπως ίσες αμοιβές, ευέλικτες επιλογές εργασίας καθώς και πρόσληψη και διατήρηση γυναικών εργαζομένων και επιπλέον, προσφέρει ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης. Επιπροσθέτως, η GAP διαμορφώνει τις δεσμεύσεις της προς τα ενδιαφερόμενα της μέρη χωρίς διακρίσεις και στερεότυπα λόγω φύλου και προσδίδοντας ιδιαίτερη σημασία στα θέματα που αφορούν το φύλο.

Σε όλη την αλυσίδα αξίας, η GAP παρακολουθεί τους προμηθευτές της για ισότητα των γυναικών και προωθεί τις αρχές της ενδυνάμωσης των γυναικών. Διαθέτει επίσης πρόγραμμα ποικιλομορφίας προμηθευτών και ενθαρρύνει το μάρκετινγκ και την ανάπτυξη προϊόντων με ευαισθησία ως προς το φύλο.

5.2.2 Το πρόγραμμα «P.A.C.E.» της GAP

Το πρόγραμμα P.A.C.E (Personal Advancement & Career Enhancement), ξεκίνησε το 2007 και αποτελεί την κύρια πρωτοβουλία της GAP για την ενδυνάμωση των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αλυσίδα εφοδιασμού της εταιρείας.

Επικεντρώνεται στη βελτίωση της ζωής των γυναικών εργαζομένων ενδυμάτων και των οικογενειών τους, προσφέροντας εκπαίδευση σε τομείς όπως η διαχείριση του χρόνου και του άγχους, η υγεία, η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων και ο οικονομικός αλφαριθμητισμός. Το πρόγραμμα έχει επιδείξει εντυπωσιακά αποτελέσματα, με τις απόφοιτες να παρουσιάζουν σημαντική αύξηση της αυτοεκτίμησης, της εργασιακής αποτελεσματικότητας και της επιρροής στο χώρο εργασίας.

Από το 2013, η GAP έχει επεκτείνει το πρόγραμμα σε κοινωνικά πλαίσια και σε περισσότερες χώρες και συνεργάζεται με κυβερνήσεις, εκπαιδευτικά ιδρύματα και άλλους οργανισμούς για την ευρύτερη υποστήριξη γυναικών και κοριτσιών, παρέχοντας δεξιότητες ζωής, εκπαίδευση και τεχνική κατάρτιση σε γυναίκες και κορίτσια στην εφηβεία σε όλο τον κόσμο. Υπολογίζεται ότι πάνω 1,4 εκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια έχουν προσεγγιστεί μέσω του P.A.C.E. από το 2007 και στόχος του προγράμματος είναι μέχρι το 2025, το 100% των στρατηγικών της εργοστασίων να επενδύουν στην ενδυνάμωση των γυναικών μέσω της συμμετοχής τους στο P.A.C.E.

5.3.1 Η στρατηγική Unilever για την ισότητα των φύλων

Η Unilever έχει ενσωματώσει πρακτικές ισότητας των φύλων στο επιχειρηματικό της μοντέλο και ακολουθεί μια ολιστική προσέγγιση στην προσπάθεια της για την ενδυνάμωση των

γυναικών και την οικοδόμηση της ισότητας μεταξύ των φύλων. Έχει πραγματοποιήσει δημόσια δέσμευση για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών, καθώς και πολιτική για τη βία και την παρενόχληση των εργαζομένων της και απαιτεί από τους προμηθευτές της να διαθέτουν αποτελεσματική διαδικασία αποκατάστασης για την αντιμετώπιση παραπόνων των εργαζομένων τους για βία και παρενόχληση.

Αξιοποιεί το εμπορικό της σήμα, την επιρροή και τις ισχυρές συνεργασίες της για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών, για την δημιουργία ευκαιριών και την ανάπτυξη των ικανοτήτων των γυναικών σε όλη την αλυσίδα αξίας της. Η στρατηγική της εταιρείας, εστιάζει στη δημιουργία ευκαιριών για τις γυναίκες στις αναπτυσσόμενες χώρες, στην υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και στην εφαρμογή πολιτικών που προάγουν την ισότητα των εργαζομένων ανεξαρτήτου φύλου. Η Unilever έχει δεσμευτεί να εξαλείψει τα στερεότυπα φύλου στις διαφημίσεις και τα προϊόντα της και παρέχει στις γυναίκες στην αλυσίδα αξίας της πρόσβαση σε χρηματοοικονομικά και ψηφιακά εργαλεία για κατάρτιση και επιχειρηματικές ευκαιρίες. Η εταιρεία για το 2019-2021 διατήρησε την ισορροπία εκπροσώπησης των φύλων σε διοικητικά επίπεδα και για το 2023 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 55% των διοικητικών υπαλλήλων της εταιρείας.

5.3.2 Συνέργειες της Unilever για την προώθηση ισότητα των φύλων

Για την επίτευξη αλλαγών και βελτιώσεων στο ζήτημα ισότητας των φύλων, η Unilever συνεργάζεται με πλήθος ενδιαφερόμενων μερών σε διάφορους τομείς για την ενδυνάμωση των γυναικών και την για την προώθηση των δικαιωμάτων και της ανάπτυξης των γυναικών στην αλυσίδα εφοδιασμού.

Η Unilever αποτελεί έναν από τους ιδρυτές της πρωτοβουλίας Unstereotype Alliance η οποία βρίσκεται υπό την καθοδήγηση της UN Women και σε συνεργασία με ηγέτες της παγκόσμιας αγοράς, όπως οι WPP, IPG, Danone, Google, MARS και Microsoft στοχεύει στην εξάλειψη των στερεοτυπικών απεικονίσεων του φύλου στη διαφήμιση και σε όλο το περιεχόμενο που καθοδηγείται από τις μάρκες.

Το 2016, η Unilever ξεκίνησε τη δική της πρωτοβουλία «Unstereotype» για την εξάλειψη των στερεοτύπων από τις διαφημίσεις της και το 2020, προχώρησε περαιτέρω με την πρωτοβουλία "Act 2 Unstereotype", ενσωματώνοντας την ισότητα, την πολυμορφία και την ένταξη σε κάθε στάδιο της διαδικασίας μάρκετινγκ της.

Επιπλέον μέσω του πλαισίου πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς και μέσω της εκστρατείας #Unstereotype προωθεί τις ίσες αμοιβές και την γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και περιλαμβάνεται στον δείκτη Bloomberg Gender-Equality Index 2022, ο οποίος περιλαμβάνει εταιρείες που έχουν δεσμευτεί για τη διαφάνεια στις αναφορές σχετικά με το φύλο και την προώθηση της ισότητας των γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Συμμετέχει στην ομάδα υψηλού επιπέδου του Γενικού Γραμματέα του ΟΗΕ για την Οικονομική Ενδυνάμωση των Γυναικών και συμμετέχει σε ομάδες εργασίας που επικεντρώνονται στην αντιμετώπιση των δυσμενών προτύπων και στην αλλαγή της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Μέσω του κινήματος HeForShe της UN Women δεσμεύεται στην προώθηση της γυναικείας πρόοδου, ενθαρρύνοντας τους άνδρες και τα αγόρια ως φορείς αλλαγής και αναλαμβάνοντας δράση κατά των αρνητικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και τα κορίτσια. Η Unilever συμβάλλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης για την εκστρατεία και καλεί τους εργαζόμενους να δεσμευτούν για την υποστήριξή της.

Αποτελεί μέλος του Generation Equality Forum, συμμετέχοντας ενεργά σε πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών και συμμετέχει ως μέλος της συντονιστικής επιτροπής του Generation Equality Forum, στις προσπάθειες διαφόρων ενδιαφερομένων μερών για την προώθηση επείγουσας δράσης για την ισότητα των φύλων.

Η Unilever συνεργάστηκε με την IDH - την Πρωτοβουλία για το Βιώσιμο Εμπόριο για τη δημιουργία Women's Safety Accelerator Fund (WSAF), ενός καινοτόμου προγράμματος για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον ινδικό τομέα τσαγιού. Στόχος του Ταμείου είναι να επιταχύνει την εφαρμογή του «Παγκόσμιου Πλαισίου για την ασφάλεια των γυναικών σε αγροτικούς χώρους» της UN Women και να διασφαλίσει ότι «όλες οι γυναίκες και τα κορίτσια είναι κοινωνικά, οικονομικά και πολιτικά ενδυναμωμένες σε αγροτικούς χώρους που είναι απαλλαγμένοι από σεξουαλική παρενόχληση και άλλες μορφές βίας».

5.3.3 Το εργαλείο Gender Equity Assessment Tool της Unilever

Η Unilever και το Διεθνές Κέντρο Έρευνας για τις Γυναίκες (International Center for Research on Women) συνεργάστηκαν για τη δημιουργία ενός εργαλείου αξιολόγησης της ισότητας των φύλων. Αυτό το εργαλείο έχει σχεδιαστεί για να μετρά των αντίκτυπο των πρωτοβουλιών βιωσιμότητας στην ενδυνάμωση των γυναικών και να προσφέρει προσαρμοσμένα σχέδια

δράσεις για την επιτάχυνση της προόδου. Το εργαλείο, αξιολογεί τέσσερις βασικούς παράγοντες ισότητας των φύλων:

- Οικονομική Ενδυνάμωση: πρόσβαση της γνώσεις, της δεξιότητες, σε περιουσιακά στοιχεία και σε ευκαιρίες προόδου
- Υγεία και Ευημερία: πρόσβαση σε πόρους που ανταποκρίνονται στην σωματική, ψυχική και συναισθηματική υγεία
- Ασφάλεια: αξιολόγηση δυνητικών κινδύνων και της προσπάθειας μείωσης της μέσω πρόσβασης σε υπηρεσίες υποστήριξης σε περιπτώσεις βίας
- Φωνή και Ηγεσία: μέσω της ατομικής αυτοπεποίθησης και συμμετοχής σε ηγετικούς ρόλους

Οι απαντήσεις αξιολογούν τον σχεδιασμό και τον αντίκτυπο κάθε πρωτοβουλίας, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο παρέχεται ανατροφοδότηση στα ενδιαφερόμενα μέρη και της συμμετέχοντες. Για κάθε πρωτοβουλία της Unilever, το εργαλείο παρέχει έναν πίνακα αξιολόγησης που μετρά τον βαθμό συμπερίληψης των γυναικών και ένα προσαρμοσμένο σχέδιο δράσης για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του και την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών.

Το Gender Equity Assessment Tool (GEAT) αποτελεί ένα αυτοδιαγνωστικό εργαλείο αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων που δημιουργήθηκε για να υποστηρίξει τις ομάδες της Unilever να αξιολογήσουν την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στα προγράμματά της, να παρακολουθήσουν τη συμβολή της στους ευρύτερους στόχους της Unilever για την ισότητα των φύλων και να αναλάβουν δράση για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της.

Επιπλέον, στην Unilever, χρησιμοποιείται μια μέτρηση που Gender Appointment Ratio (GAR) Gender Appointment Ratio (GAR) η οποία δίνει στοιχεία στα ανώτερα στελέχη για το ιστορικό προσλήψεων της για μια πενταετή περίοδο. Επιπλέον, οι υπεύθυνοι προσλήψεων διασφαλίζουν ότι υπάρχουν ίσοι όροι ανταγωνισμού για την προαγωγή ταλαντούχων ανθρώπων και για το 2022, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 54% των διοικητικών υπαλλήλων της Unilever.

5.4.1 Η στρατηγική της Google για την ισότητα των φύλων

Η Google έχει δεσμευτεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας και όχι μόνο. Η εταιρεία εργάζεται ενεργά για τη δημιουργία ευκαιριών, τη βελτίωση της εκπροσώπησης και την προώθηση της προόδου των γυναικών και των κοριτσιών.

Πιο συγκεκριμένα, η εταιρεία προωθεί την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο, εστιάζοντας στις γυναίκες στην τεχνολογία και διασφαλίζοντας των συμμετοχικότητα όλων των φύλων και εκφράσεων. Παράλληλα, η Google υποστηρίζει τις γυναίκες και τα κορίτσια μέσω διάφορων προγραμμάτων και συνεργασιών που έχουν ως στόχο την ενδυνάμωση και την παροχή ίσων ευκαιριών. Επιπλέον, συνεργάζεται με εξωτερικούς οργανισμούς για την κατανόηση των συστηματικών εμποδίων για τις γυναίκες στην τεχνολογία και την ανάληψη δράσεων για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης σε τεχνολογικούς και ανώτερους ηγετικούς ρόλους. Η Google διεξάγει ετήσιες αξιολογήσεις μισθολογικής ισότητας, διασφαλίζοντας δίκαιες αμοιβές βάσει των ρόλων και των επιδόσεων και από το 2017 εξασφαλίζει μισθολογική ισότητα σε όλες τις γυναίκες εργαζόμενες της εταιρείας παγκοσμίως.

Επιπλέον, καθιέρωσε προγράμματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας και προαγωγών για τις γυναίκες της Google σε όλα τα επίπεδα πρόσληψης και δημιούργησε εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες για την μείωση των στρεσογόνων παραγόντων που επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες. Στην εσωτερική καμπάνια της Google, που ονομάζεται #ItsUpToMe ενεπλάκησαν πάνω από 4.000 στελέχη και διευθυντές της εταιρείας για να διασφαλιστεί η λογοδοσία καθώς και να δημιουργηθούν και να επιτευχθούν οι στόχοι για την ποικιλομορφία την ισότητα και την ένταξη.

5.4.2 Αξιοποίηση της τεχνολογίας από την Google για την γυναικεία ενδυνάμωση

Η Google, αξιοποιεί την τεχνολογία και την τεχνογνωσία για την ανάπτυξη νέων τρόπων για την προστασία της ασφάλειας ατόμων περιθωριοποιημένων λόγω φύλου. Μερικές από τις πρωτοβουλίες είναι οι εξής:

- Συνεργασία με το Northwestern Medicine για την ανάπτυξη λύσεων τεχνητής νοημοσύνης για μείωση του χρόνου διάγνωσης του καρκίνου του μαστού
- Συνεργασία της Google Health με το Imperial College και την Εθνική Υπηρεσία Υγείας του Ηνωμένου Βασιλείου για την διερεύνηση των οφελών που προσφέρει η Τεχνητή Νοημοσύνη στους ιατρικούς ελέγχους και στους ασθενείς

- Προσθήκη εργαλείου αυτοαξιολόγησης στα αποτελέσματα αναζήτησης «κατάθλιψη μετά τον τοκετό» στις ΗΠΑ το οποίο παρέχει πληροφορίες για την αξιολόγηση των συμπτωμάτων και ηλεκτρονικούς συνδέσμους με πρόσθετες πληροφορίες
- Δημιουργήθηκε μια σειρά περιεχομένου στο YouTube με πληροφορίες για την υγεία και την ευημερία για νεαρές γυναίκες.
- Η Jigsaw, μια εσωτερική ομάδα της Google, διερευνά τις διαδικτυακές απειλές και εργάζεται για την ανάπτυξη παγκόσμιων λύσεων για την καταπολέμηση της διαδικτυακής βίας κατά των γυναικών

5.4.3 Το πρόγραμμα «Impact Challenge for Women and Girls» της Google

Το 2021, η Google σε συνεργασία με τη Vital Voices και το Project Everyone εγκαινίασε τη πρωτοβουλία «Impact Challenge for Women and Girls» για τις γυναίκες και τα κορίτσια, χρηματοδοτώντας 25 εκατομμύρια σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και κοινωνικές επιχειρήσεις που συνεισφέρουν στην ευημερία των γυναικών και των κοριτσιών, δίνοντας τους την δυνατότητα να αξιοποιήσουν πλήρως τις οικονομικές τους δυνατότητες και να ευημερήσουν.

Η πρόσκληση ήταν ανοιχτή σε οργανισμούς σε όλο τον κόσμο και αφορούσε προγράμματα που αντιμετωπίζουν τα συστημικά εμπόδια στην οικονομική ισότητα, την καλλιέργεια της επιχειρηματικότητας και την ανάπτυξη της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών.

Επιλέχθηκαν 34 οργανισμοί και θα λάβουν χρηματοδότηση από 300.000 έως 1 εκατομμύριο δολάρια. Εκτός από τις επιχορηγήσεις οι επιλεγμένοι οργανισμοί θα λάβουν πρόσθετη υποστήριξη και καθοδήγηση από τους υπαλλήλους της Google για την ανάπτυξη ικανοτήτων.

5.4.4 Το πρόγραμμα «Women Techmakers» της Google

Η Google έχει δημιουργήσει διάφορες πρωτοβουλίες για να υποστηρίξει την πρόοδο των γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας, συμπεριλαμβανομένου του προγράμματος «Women Techmakers», το οποίο προσφέρει πρόσβαση σε πόρους, εκπαίδευση και ευκαιρίες δικτύωσης. Ειδικότερα, το «Women Techmakers» της Google προωθεί την καθοδήγηση, τα πρακτικά προγράμματα, την εξερεύνηση σταδιοδρομίας και προσφέρει υποτροφίες για να βοηθήσει γυναίκες να διαπρέψουν στον τομέα της τεχνολογίας.

Από το 2013 οι Women Techmakers Ambassadors έχουν διοργανώσει εκατοντάδες παγκόσμιες εκδηλώσεις με θέμα την τεχνολογία, εμπνέοντας και διασυνδέοντας τις γυναίκες

του κλάδου. Στόχος του προγράμματος είναι η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στον κλάδο της τεχνολογίας παρέχοντας υποστήριξη και ευκαιρίες, καθώς και η δημιουργία μιας υποστηρικτικής κοινότητας μέσω εκδηλώσεων και καθοδήγησης. Γυναίκες ανεξαρτήτου επιπέδου ενθαρρύνονται να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, από CEO's και ιδρύτριες μέχρι προγραμματιστές και αρχάριες σε οποιοδήποτε ρόλο στον τομέα της τεχνολογίας.

5.5.1 Η στρατηγική της Microsoft για την ισότητα των φύλων

Η Microsoft διαπιστώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων στον τομέα της τεχνολογίας, έχει αναλάβει σημαντικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων, τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

Διεξάγει συχνές αξιολογήσεις μισθολογικής ισότητας των εργαζομένων, για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των διαφορών στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών και στοχεύει στην διασφάλιση δίκαιων και ισότιμων πρακτικών μισθοδοσίας. Η εκπροσώπηση των γυναικών σε διάφορα επίπεδα ηγεσίας της Microsoft, διατηρείται ή αυξάνεται σε ετήσια βάση. Για το 2023 η αντιπροσώπευση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις αυξήθηκε κατά 3.2% σε σχέση με το 2022 φτάνοντας το 29% και πρόκειται για την υψηλότερη αύξηση σε επίπεδο στελεχών σε γυναίκες, άνδρες, φυλετικές και εθνικές ομάδες για το 2023. Επιπλέον η Microsoft έχει δημιουργήσει πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας, καθώς προσφέρει γονική άδεια μεγαλύτερη από την νομικά υποχρεωτική άδεια, ευέλικτες συνθήκες εργασίας και πρωτοβουλίες για την προώθηση ισορροπίας στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, αναγνωρίζοντας τις συχνές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον τομέα της τεχνολογίας.

Αναγνωρίζοντας την αναγκαιότητα για την προώθηση της ποικιλομορφίας των φύλων στην τεχνολογία, υποστηρίζει πρωτοβουλίες εκπαίδευσης των νεαρών κοριτσιών στους κλάδους STEM, με στόχο την ενθάρρυνση τους να ακολουθήσουν καριέρες στην τεχνολογία. Μέσω διαφόρων συνεργασιών με σχολεία, ΜΚΟ, και κοινοτικές οργανώσεις, παρέχει πόρους, καθοδήγηση και πρακτικές εμπειρίες εκμάθησης για να εμπνεύσει την νέα γενιά γυναικών στην τεχνολογία. Επιπλέον συνεργάζεται με οργανισμούς όπως το AnitaB.org και το Women in AI για την υποστήριξη των γυναικών μέσω της εκπαίδευσης, της καθοδήγησης και προγραμμάτων προώσπισης.

5.5.2 Συνέργειες της Microsoft για την προώθηση ισότητα των φύλων

Η Microsoft συνεργάζεται με μη κερδοσκοπικές ενώσεις, όπως το The WIT Network και το Women in Cloud (WIC) για πρωτοβουλίες που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων.

Ειδικότερα, το WIT Network παρέχει υποστήριξη σε γυναίκες που εργάζονται σε οργανισμούς του δικτύου συνεργατών του προγράμματος, μέσω κατάρτισης, καθοδήγησης και εκδηλώσεων δικτύωσης, με στόχο την βελτίωση των αποτελεσμάτων επιχειρήσεων. Επιπλέον παρέχει ευκαιρίες ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων για την υποστήριξη και την ενδυνάμωση γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας. Τον Μάρτιο του 2024, η Microsoft συνεργάστηκε με το WIT για το Women's History Month προσφέροντας προγράμματα σχεδιασμένα να εμπνεύσουν και να ενδυναμώσουν τις γυναίκες.

Το Women in Cloud (WIC) αποτελεί οργανισμό οικονομικής ανάπτυξης που επικεντρώνεται στο ψηφιακό μαρκετινγκ και στην προάσπιση των επιχειρηματιών, με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, της ηγεσίας και της οικοδόμησης της ισότητας των φύλων στον κλάδο της τεχνολογίας. Έχει αναλάβει δράση και σε συνεργασία με παγκόσμιους συνεργάτες και ηγετικές εταιρείες του κλάδου να συγκεντρώσει 1 δισεκατομμύρια δολάρια έως το 2030 για παροχή οικονομικής πρόσβασης και ευκαιριών σε γυναίκες επιχειρηματίες και επαγγελματίες μέχρι το 2030.

5.5.3 Το πρόγραμμα «DigiGirlz» της Microsoft

Το DigiGirlz είναι μια πρωτοβουλία της Microsoft που λειτουργεί από το 2000 , στο πλαίσιο του προγράμματος Microsoft YouthSpark. Το πρόγραμμα επιδιώκει να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην τεχνολογία, εισάγοντας τις νεαρές γυναίκες στον τομέα και εμπνέοντάς τις να σκεφτούν μια καριέρα στην τεχνολογία. Αποτελείται από δύο βασικά προγράμματα – το DigiGirlz Day και το High Tech Camp.

Το DigiGirlz Day είναι μια μονοήμερη εκδήλωση που πραγματοποιείται σε γραφεία της Microsoft σε όλο τον κόσμο, όπου τα κορίτσια μπορούν να αλληλοεπιδράσουν με τους υπαλλήλους, να εξερευνήσουν διάφορες ευκαιρίες καριέρας στην τεχνολογία και να συμμετάσχουν σε εργαστήρια. Μέσω των εργαστηρίων και των δραστηριοτήτων της εκδήλωσης, τα κορίτσια έχουν την δυνατότητα να προγραμματίσουν την σταδιοδρομία τους, να κατανοήσουν τους ρόλους στην τεχνολογία και να αποκτήσουν εις βάθος γνώσεις σχετικά με τον τομέα.

Το High Tech Camp, είναι μια πολυήμερη εκδήλωση που έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει τις τεχνολογικές δεξιότητες των κοριτσιών και τα βοηθά να εξοικειωθούν με τεχνολογίες αιχμής μέσω εργαστηρίων, επιδείξεων προϊόντων της Microsoft, τεχνολογικών περιηγήσεων και ευκαιριών δικτύωσης. Πραγματοποιείται σε διάφορες τοποθεσίες σε όλο τον κόσμο και κάθε κορίτσι ή σχολείο έχει την δυνατότητα να εγγραφεί στην εκδήλωση δωρεάν.

5.6.1 Η στρατηγική της EY για την ισότητα των φύλων

Η EY έχει καταβάλει σημαντικές προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της πολυμορφίας εντός και εκτός του οργανισμού. Πιο αναλυτικά, η εταιρεία επικεντρώνεται στην ποικιλομορφία και την ενσωμάτωση των γυναικών στην επιχειρηματική της στρατηγική, θέτοντας στόχους για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών και των εθνικών μειονοτήτων έως το 2025. Μέσω ενός σχεδίου δράσης η EY εργάζεται ενεργά για την γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, εντοπίζοντας του βασικούς παράγοντες και τις ευκαιρίες για βελτίωση του ζητήματος.

Η εταιρεία συμμετέχει επίσης σε διάφορα παγκόσμια δίκτυα και πρωτοβουλίες που προωθούν την ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις και λειτουργεί προγράμματα όπως το EY Entrepreneurial Winning Women, το Worldwide Women Public Sector Leaders Network και το Women Athletes Business Network για την προώθηση των γυναικών στις επιχειρήσεις και την κυβέρνηση.

Η εταιρεία προσφέρει βοήθεια και καθοδήγηση σε γυναίκες εργαζόμενες και άλλες υποεκπροσωπούμενες ομάδες της, για να τους βοηθήσει να εξελιχθούν στην καριέρα τους και δίνει έμφαση στις χορηγίες άτυπων και επισήμων προγραμμάτων με την ενσωμάτωση τους, στους στόχους των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών. Επιπλέον, προσφέρει ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας προσφέροντας ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, ενθαρρύνοντας την άτυπη ευελιξία στο που, πότε και πως εργάζονται οι υπάλληλοι της βοηθώντας τις γυναίκες που συνήθως αντιμετωπίζουν δύσκολες ταυτόχρονες απαιτήσεις στην δουλειά και στο σπίτι.

5.6.2 Η πλατφόρμα «Women. Fast Forward» της EY

Το «Women. Fast Forward» αποτελεί μια παγκόσμια πλατφόρμα της EY που εμπλέκει τους εργαζόμενους, τους πελάτες και τις κοινότητες για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Μέσω αυτής της πλατφόρμας η EY δημιουργεί και επεκτείνει προγράμματα και πρωτοβουλίες

που επιταχύνουν την ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την οικονομία. Η ΕΥ επιδιώκει να ενισχύσει ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό, δίνοντας την ευκαιρία στις γυναίκες και τα κορίτσια να αξιοποιήσουν τις ικανότητες τους, μέσω της εκπαίδευσης, της καθοδήγησης, της καινοτομίας και των επιχειρηματικών ευκαιριών.

Στόχος της πλατφόρμας είναι η ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την οικονομία, μέσω διάφορων προγραμμάτων που επικεντρώνονται στην επιτάχυνση της πρόοδου και της ανάληψης ηγετικών θέσεων από γυναίκες παγκοσμίως. Συνεργαζόμενη με πλήθος οργανισμών όπως σχολεία, νεοφυείς επιχειρήσεις, διεθνείς εταιρείες και κυβερνήσεις, παρέχει στις γυναίκες τα απαραίτητα εργαλεία για πρόσβαση και αξιοποίηση ευκαιριών στον ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας. Μέσω της πλατφόρμας η εταιρεία, επιδιώκει να δημιουργήσει ένα ισχυρό εργατικό δυναμικό, το οποίο θα ενισχύσει την γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων και θα καλλιεργήσει ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον. Για την επίτευξη αυτού, επικεντρώνεται σε τρεις βασικούς τομείς: γυναίκες επιχειρηματίες, γυναίκες στην ηγεσία και την επόμενη γενιά.

5.7.1 Η στρατηγική της τράπεζας Eurobank για την ισότητα των φύλων

Η Eurobank έχει ισχυρή δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας και έχει εφαρμόσει μια ολοκληρωμένη πολιτική που επικεντρώνεται στην προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης. Η εταιρεία έχει κάνει σημαντικά βήματα για την αύξηση της γυναικών εργαζομένων της και για το 2022, το 31% του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούταν από γυναίκες, το 45% των διευθυντικών θέσεων της εταιρείας το κατείχαν γυναίκες καθώς και το 64% του συνόλου των εργαζομένων της Eurobank στην Ελλάδα αποτελείται από γυναίκες.

Για την υποστήριξη και την προσαρμογή των εργαζομένων στο συνεχώς μεταβαλλόμενο ψηφιακό κόσμο και με στόχο την βελτίωση των δεξιοτήτων και την συνεχή μάθηση, η Eurobank προσφέρει ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης και πόρους στους υπαλλήλους της ανεξαρτήτου φύλου. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω διάφορων εργαλείων και τεχνικών μάθησης που εστιάζουν στην παροχή πρόσβασης σε πλατφόρμες εκπαιδευτικού περιεχομένου για όλους. Επιπλέον, αναγνωρίζοντας την σημαντικότητα της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας η Eurobank παρέχει στις γυναίκες εργαζόμενες της, παρατεταμένες άδειες πέρα από το νόμιμο ελάχιστο, διευκολύνοντας με αυτόν τον τρόπο την εξισορρόπηση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών εργαζομένων της.

Από το 2004, συνεργάζεται με την εκστρατεία «Η Μόδα Βάζει Στόχο τον Καρκίνο του Στήθους» (Fashion Targets Breast Cancer) για την ενίσχυση των δράσεων ευαισθητοποίησης και πρόληψης του καρκίνου του μαστού και στηρίζει την εκστρατεία αυτή, συγκεντρώνοντας χρήματα για προγράμματα ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης του κοινού, ενισχύοντας δράσεις προληπτικού ελέγχου με στόχο την επιτυχή αντιμετώπιση της ασθένειας στα αρχικά της στάδια. Επιπλέον, η Eurobank συμπεριλήφθηκε στον δείκτη ισότητας των φύλων Bloomberg Gender Equality Index (GEI) 2022 για την παρακολούθηση των επιδόσεών της και την ενίσχυση της διαφάνειας των δεδομένων που σχετίζονται με το φύλο.

5.7.2 Το πρόγραμμα «Women In Banking» της Eurobank

Η συνεχής ενδυνάμωση των γυναικών και η ενίσχυση της συμπερίληψης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας αποτελούν σημαντικό μέρος της στρατηγικής της εταιρείας. Μέσω του προγράμματος Women in Banking, η εταιρεία υιοθετεί τις 7 Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών των Ηνωμένων Εθνών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο.

Με το πρόγραμμα «Women in Banking» η Eurobank επενδύει και συμβάλλει στην επαγγελματική ενδυνάμωση και εξέλιξη των γυναικών καθώς δίνει την δυνατότητα σε ταλαντούχες υπαλλήλους της εταιρείας, να αναδείξουν τις δεξιότητες τους και να συμμετάσχουν στην διαμόρφωση συμπεριληπτικής ηγεσίας. Πιο συγκεκριμένα, η Eurobank προσφέρει στις εργαζόμενες της, mentoring από γυναίκες με επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία εντός του οργανισμού, με στόχο την ενίσχυση των ηγετικών δεξιοτήτων ώστε να υπερβούν τα εμπόδια και αντιλήψεις που περιορίζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη. Παράλληλα, το πρόγραμμα προσφέρει υποστήριξη με διαδραστικά μαθησιακά προγράμματα. Για το 2022, 130 γυναίκες στελέχη της Eurobank συμμετείχαν στις δράσεις mentoring της πρωτοβουλίας «Women in Banking» και το σύνολο των ωρών mentoring ανήλθε στις 350 ενώ αφιερώθηκαν 1.450 ώρες σε δράσεις εκμάθησης .

5.8.1 Η στρατηγική της τράπεζας Πειραιώς για την ισότητα των φύλων

Η τράπεζα Πειραιώς αποτελεί πρωτοπόρο με πλήθος πρωτοβουλιών και δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και δεσμεύεται στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει την διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες για όλους.

Στηρίζει ένθερμα την γυναικεία επιχειρηματικότητα, την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας για την γεφύρωση των ανισοτήτων. Επιπροσθέτως, παρέχει δωρεάν προγράμματα για

την επιμόρφωση και την καθοδήγηση μαθητριών και μαθητών δημοσίων σχολείων της χώρας για την εξάλειψη των έμφυλων στερεότυπων.

Το 2021, η Τράπεζα Πειραιώς υπέγραψε τις Αρχές για την Ενδυνάμωση των Γυναικών (Women's Empowerment Principles) του ΟΗΕ και του UN Women. Οι αρχές αυτές αποτελούν ένα πλαίσιο, μέσω του οποίου η Πειραιώς δεσμεύεται να προωθεί την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών στην εργασία, την αγορά και την κοινωνία. Επιπλέον, το 2023 συμπεριλήφθηκε στον δείκτη Gender Equality Index (GEI), αναδεικνύοντας τη δέσμευσή της για τη διαφάνεια και την υλοποίηση πολιτικών και δράσεων για την ισότητα των φύλων.

Η Τράπεζα Πειραιώς συμμετείχε στην πρωτοβουλία «Γενιά 17», υιοθετώντας τον Στόχο #5 των 17 Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ, που αφορά την Ισότητα των Φύλων. Μέσω μιας μεγάλης τοιχογραφίας σε κτήριο της στο κέντρο της Αθήνας, απεικονίζει τη σύγχρονη γυναίκα που ισορροπεί σε πολλαπλούς ρόλους, προβάλλοντας την ταυτότητά της και τη διεκδίκηση ισότιμης θέσης στην κοινωνία. Επιπλέον, δημιούργησε ένα ενημερωτικό βίντεο και ένα podcast που παρουσιάζουν τις δράσεις και πρωτοβουλίες της για την Ισότητα των Φύλων.

5.8.2 Το πρόγραμμα «EQUALL» της Πειραιώς

Η Πειραιώς εφαρμόζει μια πολυδιάστατη πολιτική Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας με το πρόγραμμα «EQUALL - Για μια Κοινωνία Ισότιμων Ανθρώπων».

Στόχος του προγράμματος είναι να συμβάλλει στην εξάλειψη των ανισοτήτων, των διακρίσεων και έμφυλων στερεότυπων που αντιμετωπίζουν καθημερινά γυναίκες και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, στην εργασία και στην κοινωνία καθώς και η ενδυνάμωση της νέας γενιάς. Οι δράσεις του προγράμματος εστιάζουν στην εκπαίδευση, στην απόκτηση και την ενίσχυση δεξιοτήτων δημιουργώντας για όλες και όλους ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης. Οι τέσσερις βασικοί πυλώνες του προγράμματος είναι οι εξής:

1. Ισότητα των φύλων
2. Μέριμνα για τα παιδιά
3. Νέα Γενιά
4. Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες

Το πρόγραμμα «EQUALL» περιλαμβάνει τις παρακάτω δράσεις για την ισότητα των φύλων:

Women Founders and Makers: αποτελείται από δύο σκέλη 1) επιμόρφωσης, 2) δικτύωσης και mentoring και απευθύνεται σε γυναίκες που έχουν ή επιθυμούν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση.

Women back to Work: ομοίως, αποτελείται από δύο σκέλη 1) επιμόρφωσης, 2) δικτύωσης και mentoring και απευθύνεται σε γυναίκες που επιθυμούν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.

Women in Agriculture: πρόγραμμα οριζόντιας επιμόρφωσης, βιωματικής μάθησης και δικτύωσης και απευθύνεται σε γυναίκες που ασχολούνται ή σκοπεύουν να ασχοληθούν στον αγροτικό τομέα ή τον αγροτουρισμό.

Τα προγράμματα έχουν διάρκεια τρεις μήνες και η συμμετοχή σε αυτά και η πρόσβαση στις ψηφιακές πλατφόρμες εκπαίδευσης είναι δωρεάν. Στόχος των προγραμμάτων αυτών, είναι να βοηθήσουν τις γυναίκες να αποκτήσουν ηγετικές και διοικητικές δεξιότητες για να διευρύνουν τις προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης, να ενισχύσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες και να αποκτήσουν εξειδικευμένη γνώση στην προετοιμασία και προώθηση του βιογραφικού τους. Επιπλέον, τα προγράμματα παρέχουν γνώσεις και εμπειρία μέσω καθοδήγησης, διευκολύνουν τη δικτύωση και προσφέρουν αξιολόγηση για την ανάπτυξη κριτικής σκέψης, δημιουργικότητας και επίλυσης προβλημάτων. Παράλληλα, προωθούν την εφαρμογή σύγχρονων επιχειρηματικών πρακτικών, και ενημερώνουν για την απόκτηση πρόσβασης σε χρηματοδότηση.

Επιπλέον η τράπεζα Πειραιώς συνεργάζεται με άλλους φορείς και οργανισμούς για την ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα των φύλων.

EQUALL – Ίσες ευκαιρίες για όλες: Η τράπεζα Πειραιώς σε συνεργασία με το κέντρο Διοτίμα δημιούργησαν ένα πρόγραμμα για να βοηθήσουν γυναίκες που έχουν πέσει θύματα βίας λόγω φύλου. Η διάρκεια του πρώτου κύκλου της δράσης είναι εξάμηνη και επωφελούνται 25 γυναίκες. Το πρόγραμμα παρέχει βοήθεια σε γυναίκες ανεξαρτήτου ηλικίας και κοινωνικού υπόβαθρου, ιδιαίτερα σε όσες βρίσκονται σε επισφαλή οικονομική κατάσταση. Η υποστήριξη που παρέχεται βασίζεται σε εξειδικευμένη επιστημονική προσέγγιση και μεθοδολογία. Συγκεκριμένα, η παροχή υποστήριξης περιλαμβάνει τα εξής:

1. Εξατομικευμένες υποστηρικτικές συνεδρίες ψυχο-εκπαιδευτικής συμβουλευτικής
2. Βελτίωση προσόντων και απόκτηση νέων δεξιοτήτων
3. Προετοιμασία για την αναζήτηση και την εύρεση εργασίας.

Refugee Women Academy: αποτελεί πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί για να παρέχει επαγγελματική κατάρτιση και να βοηθήσει στην ένταξη των γυναικών προσφύγων στην αγορά εργασίας. Δημιουργήθηκε σε συνεργασία της τράπεζας Πειραιώς και της Ύπατης Αρμοστείας των Ηνωμένων Εθνών για τους πρόσφυγες στην Ελλάδα με στόχο την υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και την προώθηση της ευημερίας και της ένταξης των προσφύγων στην Ελλάδα. Το πρόγραμμα προσφέρει εξειδικευμένη εκπαίδευση και πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες σε γυναίκες πρόσφυγες για να τις βοηθήσει στην εύρεση θέσης απασχόλησης στον τουριστικό κλάδο και να ενταχθούν στην κοινωνία. Στόχος του προγράμματος είναι να ενδυναμώσει τις συμμετέχουσες και να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση για τις δυνατότητες τους, να τις εφοδιάσει με επαγγελματικές και τεχνικές δεξιότητες για να ενταχθούν στον τουριστικό κλάδο και να τις καθοδηγήσει προς σταδιοδρομία που τους ταιριάζει επαγγελματικά και στις φιλοδοξίες τους.

5.9.1 Η στρατηγική της Metlen για την ισότητα των φύλων

Η Metlen έχει υιοθετήσει διάφορες δράσεις και πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων, αναγνωρίζοντας τη σημασία της ισότητας και της πολυμορφίας στο εργασιακό της περιβάλλον. Η εταιρεία διαθέτει Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας (Code of Conduct) και πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και απαγορεύει τις διακρίσεις στην εργασία. Επιπλέον εξετάζει και αξιολογεί τις τρέχουσες πολιτικές ανθρωπίνου δυναμικού, για την ανάπτυξη νέων με στόχο την ενίσχυση της ισότητας στον εργασιακό χώρο.

Επιπλέον, η Metlen συμμετέχει στην διεθνή πρωτοβουλία του UN Global Compact και εφαρμόζει τις αρχές των Ηνωμένων Εθνών για την ενδυνάμωση των γυναικών (UN WEPs). Στόχος της εταιρείας είναι η άμεση συμμετοχή της ως μέλος της συγκεκριμένης εθελοντικής πρωτοβουλίας. Η εταιρεία συλλέγει και αναλύει δεδομένα σχετικά με την ισότητα των φύλων στις ηγετικές θέσεις και στις αμοιβές, για την αξιολόγηση της πρόοδου και των εντοπισμών των σημείων που χρίζουν διόρθωσης για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Αυτή η ανάλυση βοηθά στην προσαρμογή των πολιτικών και των δράσεων ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη ισότητα.

5.9.2 Υποστήριξη του προγράμματος «FemStem» από την Metlen

Η Metlen συνεργάστηκε με την κοινωνική επιχείρηση know1 για να υποστηρίξει μέσω του προγράμματος «FemStem», 30 γυναίκες από όλη την χώρα, που επιδιώκουν σταδιοδρομία στον

χώρο της επιστήμης μέσω της μεθοδολογίας του Επιταχυντή Δεξιοτήτων και Απασχολησιμότητας #mellon.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει 30 ώρες δωρεάν συμβουλευτικής και κατάρτισης δεξιοτήτων ανά άτομο, με στόχο την αναγνώριση των δυνατών σημείων. Επιπλέον, περιλαμβάνει συνεδρίες ενδυνάμωσης, δημιουργία σύγχρονων βιογραφικών και προσομοιώσεις συνεντεύξεων. Παρέχεται επίσης επιχειρηματικό mentoring και διασύνδεση με την αγορά εργασίας, για την προετοιμασία των γυναικών στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία στον κλάδο της τεχνολογίας. Οι βασικοί στόχοι του προγράμματος «FemStem», είναι η αξιοποίηση των δεξιοτήτων μοναδικών ταλέντων, η ταχύτερη αλλαγή νοοτροπίας και η βελτίωση της ζωής ατόμων και κοινοτήτων μέσω καλύτερων επαγγελματικών και οικονομικών ευκαιριών. Η αύξηση της προσέλκυσης και της διατήρησης των γυναικών στους τομείς STEM, θα μεγιστοποιήσει την δημιουργικότητα, την καινοτομία και τον υγιή ανταγωνισμό τα οποία θα οδηγήσουν στην δημιουργία νέων τεχνολογικών προϊόντων και υπηρεσιών και θα συμβάλει στην ισότητα των φύλων σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο όπως αυτός της τεχνολογίας.

5.10 Ανακεφαλαίωση

Οι καλές πρακτικές ΕΚΕ για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων είναι ζωτικής σημασίας για τις εταιρείες παγκοσμίως. Οι εταιρείες αναγνωρίζοντας τα οφέλη από την προώθηση της ισότητας των φύλων, έχουν ξεκινήσει πρωτοβουλίες για την βελτίωση των επιχειρηματικών τους αποτελεσμάτων, την αξιοποίηση μιας ευρύτερης δεξαμενής ταλέντων, την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία. Με την προώθηση της ισότητας των φύλων, οι εταιρείες μπορούν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν κορυφαία ταλέντα, να λάβουν καλύτερες αποφάσεις και να βελτιώσουν τη φήμη τους. Επιπλέον, πολυεθνικές εταιρείες αναλαμβάνουν την ηθική τους ευθύνη, απέναντι στην κοινωνία και αξιοποιούν την δυναμική τους για πρωτοβουλίες προώθησης της ισότητας, σε διάφορα μέρη του κόσμου που δραστηριοποιούνται, με στόχο την ενδυνάμωση γυναικών που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Εταιρείες από διάφορους κλάδους όπως η Unilever, η GAP, η Google, η EY κ.α. έχουν αναπτύξει σημαντικά προγράμματα και πρωτοβουλίες για την ενδυνάμωση των γυναικών. Αυτά τα παραδείγματα υπογραμμίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι παγκόσμιες εταιρείες συμμετέχουν ενεργά για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και την προώθηση της ευαισθητοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο πλαίσιο του σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος, Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Στόχος της ΕΚΕ είναι να δημιουργήσει μια διαρκή ισορροπία μεταξύ της επιχείρησης, της κοινωνίας και του περιβάλλοντος. Η ενσωμάτωση της ΕΚΕ στη στρατηγική λειτουργίας μιας εταιρείας, μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στην κοινωνία και το περιβάλλον, αλλά και στην οικονομική της απόδοση. Ένας από τους στόχους της ΕΚΕ είναι η δημιουργία ενός δίκαιου και ισότιμου περιβάλλοντος εργασίας για όλους. Κατά συνέπεια, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αποτελεί σημαντικό ζήτημα προς επίλυση και απαιτεί την ανάπτυξη προγραμμάτων ΕΚΕ που προάγουν την ισότιμη αμοιβή και την ίση αντιμετώπιση στον χώρο εργασίας.

Συχνά, οι γυναίκες αμοιβονται λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια εργασία, παρά το γεγονός ότι έχουν τις ίδιες ή ακόμη και υψηλότερες επιδόσεις. Μια σημαντική πτυχή που επηρεάζει τις διαφορές στους μισθούς μεταξύ των φύλων, είναι η έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες αξιολόγησης και προαγωγής στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, η έλλειψη συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης της απόδοσης μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες σε θέματα αμοιβών. Επομένως, η δημιουργία δίκαιων και διαφανών μεθόδων αξιολόγησης αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μισθούς μεταξύ των φύλων. Για την αντιμετώπιση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων είναι αναγκαία η ύπαρξη μέτρων που θα συμβάλλουν στην εξάλειψή τους. οι επιχειρήσεις μπορούν να υιοθετούν πολιτικές που θα προωθούν την μισθολογική ισότητα των φύλων και των ευκαιριών εργασίας. Επιπροσθέτως, απαιτείται η ανάπτυξη μιας κουλτούρας στην επιχείρηση που να προσδίδει σημασία στην ισότητα των φύλων και την αξιοπρέπεια όλων των εργαζομένων.

Οι Κώδικες και οι Κατευθυντήριες Γραμμές, καθώς και οι οργανισμοί του Δικτύου CSR και του UN Global Compact αναδεικνύουν τη σημασία της ισότητας των φύλων μέσα από τις αρχές και τις οδηγίες τους για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Παρά το γεγονός ότι δεν εστιάζουν ειδικά σε πρωτοβουλίες που αφορούν αποκλειστικά τις γυναίκες, η προώθηση της ισότητας συνιστά θεμελιώδη αρχή σε όλες τις δραστηριότητές τους. Μέσω της προώθησης των αρχών της διαφάνειας, της δικαιοσύνης, και της ευθύνης, ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να

αναλαμβάνουν δράσεις για την ενίσχυση της συμμετοχής και των ευκαιριών των γυναικών σε κάθε επίπεδο της κοινωνίας και της οικονομίας.

Πέρα από την νομική υποχρέωση των εταιρειών για προγράμματα ισότητας των φύλων, μια επιπλέον σημαντική πτυχή που αναδεικνύει την αναγκαιότητα των εταιρειών να δώσουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων στις ΕΚΕ δράσεις τους, είναι η αυξανόμενη απαίτηση από την κοινωνία και τους καταναλωτές για διαφάνεια και δικαιοσύνη. Οι καταναλωτές είναι πλέον ευαίσθητοι σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης και διακρίσεων, και αναμένουν από τις εταιρείες να υιοθετήσουν πολιτικές που προάγουν την ισότητα των φύλων. Οι επιχειρήσεις που αγνοούν αυτήν την τάση ρισκάρουν την απώλεια πελατών και την υπονόμευση της εικόνας τους.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Eurostat, παρατηρούμε ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση παραμένει ένα σημαντικό ζήτημα. Οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 12,7% χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών. Παρά το γεγονός ότι περισσότερες γυναίκες ολοκληρώνουν σπουδές ανώτατης εκπαίδευσης, η παρουσία τους στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένη, με σχεδόν το ένα τρίτο των γυναικών να εργάζεται με μερική απασχόληση και να είναι πιο πιθανό να σταματήσουν την εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται με την ηλικία και διαφέρει από τομέα σε τομέα, εμφανίζοντας μεγαλύτερα ποσοστά στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, η υπερεκπροσώπηση γυναικών σε κλάδους με χαμηλότερα εισοδηματικά επίπεδα, όπως οι πωλήσεις και η εκπαίδευση, συμβάλλει επίσης στο μισθολογικό χάσμα.

Για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος η Ε.Ε. εξέδωσε την Οδηγία 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, όπου οι εταιρείες της Ε.Ε. πρέπει να τηρούν νέους κανόνες για την αποκάλυψη πληροφοριών που διευκολύνουν τη σύγκριση των μισθών μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου εργοδότη, προκειμένου να αποκαλυφθούν οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Αυτή η οδηγία αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την εξάλειψη των ανισοτήτων στις αμοιβές και τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, έγινε έρευνα για παραδείγματα καλών πρακτικών ΕΚΕ για την ισότητα των φύλων και σύμφωνα με την ανάλυση των παραπάνω, οι εταιρείες υλοποιούν διάφορες πρωτοβουλίες ΕΚΕ για την αντιμετώπιση της διαφοράς μισθών μεταξύ των φύλων και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Μια εξ αυτών είναι η υιοθέτηση διαφανών πολιτικών

αμοιβών από τις εταιρείες. Η δημοσίευση των μισθολογικών δεδομένων ανά φύλο μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό βήμα προς την διαφάνεια και τη δικαιοσύνη στην αμοιβή των εργαζομένων. Επιπλέον, μια άλλη πρωτοβουλία είναι η εκπόνηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε εργαζόμενες ή γυναίκες από τις περιοχές δραστηριότητας της εταιρείας, οι οποίες ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, με στόχο την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και την ενδυνάμωση τους στην αγορά εργασίας και την κοινωνία. Επιπλέον, παρατηρείται η δημιουργία προγραμμάτων για την ενίσχυση των γυναικών σε κλάδους που θεωρούνται αντροκρατούμενοι όπως οι STEM. Η μειωμένη αντιπροσωπευτικότητα των γυναικών στον κλάδο της τεχνολογίας, υπογραμμίζει τη σημαντικότητα τέτοιων πρωτοβουλιών για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην τεχνολογία. Σύμφωνα με την έρευνα που έγινε, διαπιστώνεται ότι οι ελληνικές εταιρείες, δεν έχουν τόσο εξελιγμένες πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων και τα καλύτερα παραδείγματα καλών πρακτικών ΕΚΕ, αφορούσαν κυρίως τράπεζες οι οποίες τα τελευταία χρόνια έχουν υλοποιήσει προγράμματα για εκπαίδευση και την ενδυνάμωση των γυναικών σε διάφορους τομείς.

Οι καλές πρακτικές που ακολουθούνται από τις επιχειρήσεις μπορούν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στον χώρο της εργασίας και να συμβάλουν στην αντιμετώπιση της ανισότητας. Ως εκ τούτου, προκύπτει ότι η εφαρμογή πολιτικών ΕΚΕ, μπορεί να συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών. Παρόλα αυτά, παρατηρείται ότι η αποτελεσματικότητα αυτών των πρακτικών εξαρτάται από τη συνολική δέσμευση και την διαρκή αναθεώρηση και ανανέωση των πολιτικών των εταιρειών. Συνεπώς, η ΕΚΕ μπορεί να αποτελέσει ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την επίλυση αυτού του κρίσιμου κοινωνικού θέματος, ενισχύοντας τη δίκαιη αμοιβή και την ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου.

Η προώθηση της ισότητας των φύλων δεν αποτελεί μόνο σωστή πρακτική, αλλά έχει και επιχειρηματική λογική. Οι εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στην πολυμορφία, την ένταξη και την ενδυνάμωση των γυναικών μπορούν να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, να προωθήσουν την καινοτομία και να επηρεάσουν θετικά τις κοινότητές τους. Με την αντιμετώπιση των εμποδίων στην ισότητα των φύλων και την εφαρμογή αποτελεσματικών στρατηγικών, οι οργανισμοί μπορούν να συμβάλουν σε ένα πιο δίκαιο και ευημερούν μέλλον.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

Βαξεβανίδου Μ. (2011), *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*, Εκδόσεις Σταμούλης Αθήνα.

Έξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π. (2013). *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο & στον Πλάτωνα*, Εκδόσεις Διάυλος, Αθήνα.

Καραμεσίνη Μ & Ιωακείμογλου Ηλ., (2003) *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Ραφαηλίδου Κ. Μ., (2011). *Η Γυάλινη Οροφή στο χώρο των επιχειρήσεων υπό το πρίσμα της θεσμικής θεωρίας*, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

Ξένη Βιβλιογραφία

Albrechtsen, L. F. (2019). The effects and limits of corporate gender equality standards: A feminist post-structuralist perspective, Linköping University.

Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, Chicago.

Bertrand, M., & Duflo, E. (2016). Field experiments on discrimination (NBER Working Paper No. 22014). National Bureau of Economic Research.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4).

Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, *The Academy of Management Review* 4, 497-505.

Carroll, A. B., (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons* 34(4), 39-48.

Crowther, D., & Aras, G. (2008). *Corporate Social Responsibility*. Ventus Publishing Aps. 14-16.

Davis, K. (1960). Can Business Afford To Ignore Social Responsibilities?, *California Management Review*, 2, 70-76.

Dhaliwal, D., Li, O. Z., Tsang, A., & Yang, Y. G. (2014). Corporate social responsibility disclosure and the cost of equity capital: The roles of stakeholder orientation and financial transparency, *Journal of Accounting and Public Policy*, 33(4), 328-355.

- Díaz-Iglesias, S., González, A., & Cruz, M. (2021). The progress of Corporate Social Responsibility from a Gender perspective through the Change Management, *Harvard Deusto Business Research*, 10, 94-110.
- Ebner, D., Rupert, D., & Baumgartner, R. J. (2006). The relationship between sustainable development and corporate social responsibility, *Corporate Responsibility Research Conference*, 1-18.
- Elkington, J. (1994). Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development, *California Management Review*, 36, 90-100.
- European Commission. (2001). Employment & Social Affairs: Equality between men and women. *Gender Equality Magazine*, 11.
- Fahlgård, A., Massengale, S., & Gustafsson, R. (2011). Getting it "right", Swedish organizations navigating gender and gender equality through a gender equality award, Lund University.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*, Pitman, Boston.
- Freeman, R. E., & Dmytriyev, S. (2017). Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other. *Symphonya, Emerging Issues in Management*, 1, 7-15.
- Gallego-Granados, P., & Geyer, J. (2015). Distributional and behavioral effects of the gender wage gap. *DIW Berlin Discussion Paper*, 1469. Berlin.
- Gazzola, P., Sepashvili, E., & Pezzetti, R. R. (2016). CSR as a Mean to Promote Gender Equality, *Economia Aziendale Online*, 7, 95-99.
- Gavin, T.A., Roy, R.A. and Sumners, G.E. (1990). A Corporate Code of Conduct: The Internal Auditor's Role, *Managerial Auditing Journal*, 5(2).
- Gillis, T., & Spring, N. (2001). Doing Good is Good for Business. *Communication World*, 18(6), 4-23.
- Goel, P. (2010). Triple bottom line reporting: An analytical approach for corporate sustainability. *Journal of Finance, Accounting, and Management*, 1(1), 27-42.
- Grosser, K. (2011). Corporate social responsibility, gender equality and organizational change: a feminist perspective.
- Grosser, K., & Moon, J. (2005). The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming, *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 532–554.
- Grosser, K., McCarthy, L., & Kilgour, M. A. (2016). *Gender equality and responsible business: Expanding CSR horizons*, Greenleaf Publishing, New York.

Grayson, D., & Nelson, J. (2013). *Corporate responsibility coalitions: The past, present, and future of alliances for sustainable capitalism*, Greenleaf Publishing Limited, UK.

Habaragoda, B. S. (2017). Interplay between internal and external corporate social responsibility. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 4(10) 1040-1048.

Hoeffler, S., Bloom, P. N., Keller, K. L., & Meza, C. E. B. (2006). How Social-Cause Marketing Affects Consumer Perceptions, *Sloan Management Review*, 47(2), 49-55.

Hossain, D. M., Ahmad, N. N. N., & Siraj, S. A. (2016). Marxist feminist perspective of corporate gender disclosures, *Asian Journal of Accounting and Governance*, 7, 11-24.

Huang, H., Yu, L., & Zhang, J. (2022). Mandatory CSR Disclosure and Pay Gap: Evidence from China, *Emerging Markets Finance and Trade*, 58(13), 3781–3812.

Hultin, M., & Szulkin, R. (1999). Wages and unequal access to organizational power: An empirical test of gender discrimination. *Administrative Science Quarterly*, 44, 453-472.

Isa, S. M.. (2012). Corporate Social Responsibility: What can we Learn from the Stakeholders?. *Journal of Business Ethics* 65, 327 – 337.

Jenkins, H. (2006). Small business champions for corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 67(3), 241-256.

Kolk, A., & van Tulder, R. (2002). *International Codes of Conduct: Trends, Sectors, Issues and Effectiveness*, Rotterdam.

Kotler, P., & Lee, N. (2005). *Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.

Księżaka, P., & Fischbach, B. (2017). The pillars of CSR. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 4(3), 96-110.

Lindgreen, A., & Swaen, V. (2010). Corporate Social Responsibility, *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 1-7.

Loutfi, M. F. (Ed.). (2001). *Women, gender and work*. International Labour Office, Geneva.

McCarthy, L. (2017). Empowering Women Through Corporate Social Responsibility: A Feminist Foucauldian Critique, *Business Ethics Quarterly*. 27, 1-29.

McGuire, J. (1963) *Business and society*, McGraw Hill, New York.

McKay, G., Hopkinson, P., Hong, N. L., & Jack, G. R. A.. (2018). *Fundamentals of Marketing*. Goodfellow Publishers Ltd. 193-195.

- Nelson, J. (2002). Corporate social responsibility: Passing fad or fundamental to a more sustainable future. *Sustainable Development International–CSR Features*.
- New Brunswick Advisory Council on the Status of Women. (1996). *The pay gap: Causes, consequences and actions*. Moncton, N.B.
- Pervaiz, Z., Chani, M. I., Jan, S. A., & Chaudhary, A. R. (2011). Gender Inequality and Economic Growth: A Time Series Analysis for Pakistan, *Middle-East Journal of Scientific Research*, 10(4), 434-439.
- Picón, A., Castro I., and Roldán J. L. (2014). The Relationship Between Satisfaction and Loyalty: A Mediator Analysis, *Journal of Business Research*, 67(5), 746- 751.
- Schiebel, W., & Pöchtrager, S. (2003). *Corporate Ethics as a Factor for Success – The Measurement Instrument of the University of Agricultural Sciences (BOKU), Vienna*. *Supply Chain Management: An International Journal*, 8(2), 116-121.
- Schönherr, N., Findler, F., & Martinuzzi, A. (2017). Exploring the interface of CSR and the Sustainable Development Goals. *Transnational Corporations*, 24(3), 33-47.
- Tilcsik, A., (2021). Statistical Discrimination and the Rationalization of Stereotypes, *American Sociological Review*, 86, 93-122.
- Tureac, C., Turtureanu, A., Bordean, I., & Georgeta, M. (2010). Corporate Social Responsibility and Sustainable Development. *Acta Universitatis Danubius. OEconomica*, 111-118.
- Velasco-Balmaseda, E., de Celis, I.-R., & Izaguirre, N. E. (2024). Corporate social responsibility as a framework for gender equality: Mapping of gender equality standards for sustainable development, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(3), 1905–1920.
- Ward, H. (2004). Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: Taking stock. *Corporate Social Responsibility Practice of the World Bank Group* 1, 1-29.
- Wartick, S. L., & Cochran, P. L. (1985). The evolution of the corporate social performance model. *Academy of Management Review*, 10(4), 758-769.
- Wolszczak-Derlacz, J. (2013). The impact of gender wage gap on sectoral economic growth Cross-country approach, *Journal of Economic Growth*, 8(3). 104-122.
- Xia, B., Olanipekun, A. O., Chen, Q., Xie, L.-L., & Liu, Y. (2018). Conceptualising the state of the art of corporate social responsibility (CSR) in the construction industry and its nexus to sustainable development, *Journal of Cleaner Production*, 195, 340-353.

Διαδικτυακοί Τόποι

<https://www.social-responsibility.at>
<https://eur-lex.europa.eu>
<https://www.social-responsibility.at/definitions>
<https://www.europarl.europa.eu>
<https://www.yourarticlelibrary.com>
<https://www.accountancygreece.gr>
<https://www.sev.org.gr>
<https://www.epsilonnet.gr>
<https://www.csreurope.org>
<https://csrhellas.org>
<https://unglobalcompact.org>
<https://globalcompact.gr>
<https://globalcompact.gr>
<https://www.mindev.gov.gr>
<https://www.consilium.europa.eu>
<https://archive.unesewa.org>
<https://www.europarl.europa.eu>
<https://www.consilium.europa.eu/el/infographics>
<https://commission.europa.eu>
<https://ec.europa.eu/eurostat>
<https://www.europarl.europa.eu/topics/el>
<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>
<https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article>
<https://ec.europa.eu/eurostat/infographs>
<https://eur-lex.europa.eu/legal>
<https://webapps.ilo.org>
<https://unglobalcompact.org/participation/>
<https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com>
<https://www.gapinc.com/>
<https://www.icrw.org>
<https://www.worldbenchmarkingalliance.org>

<https://www.unilever.com>
<https://www.unstereotypealliance.org>
<https://www.idhsustainabletrade.com>
<https://www.unilever.com/sustainability>
<https://www.unilever.com/files>
<https://about.google>
<https://anitab.org>
<https://avpn.asia>
<https://developers.google.com>
<https://blogs.microsoft.com>
<https://press.farm>
<https://womenincloud.com>
<https://partner.microsoft.com>
<http://www.stemalliance.eu>
<https://news.microsoft.com>
<https://assets.ey.com>
<https://www.ey.com>
<https://www.internationalwomensday.com>
<https://www.ey.com/women-fast-forward>
<https://www.criticaleye.com>
<https://www.eurobank.gr>
<https://www.eurobank.gr/ises-eukairies>
<https://www.eurobank.gr/annual-reports>
<https://www.equall.gr>
<https://www.piraeusholdings.gr>
<https://www.equall.gr/programma>
<https://blog.piraeusbank.gr>
<https://www.metlengroup.com>
<https://www.metlengroup.com/el/ises-eukairies>
<https://knowl.gr>
<https://www.metlengroup.com>
<https://www.mindev.gov.gr>