Co-funded by the European Union

eValueJobs

CHECK LIST ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

(D2.5 - WP2)

Εταίρος: Πανεπιστήμιο Κύπρου

Συγγραφείς: Ιεροδιακόνου, Χ., Μιχαηλίδου, Η., και Πασχαλίδου, Α.

Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Δημόσιας Διοίκησης,

Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία

Ημερομηνία: 30 Νοέμβρη, 2025

Έκδοση: Τελικό για υποβολή



This document may be copied, reproduced or modified according to the above rules. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced.

All rights reserved.

© Copyright 2025 eValueJobs

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency (NA). Neither the European Union nor NA can be held responsible for them.

Χρησιμοποιώντας το εργαλείο αξιολόγησης θέσεων εργασίας eValueJobs

Checklist A – Τι χρειάζεστε για να χρησιμοποιήσετε το εργαλείο

- ☐ Οι περιγραφές εργασίας για τις θέσεις που θέλετε να αξιολογήσετε έχουν αναθεωρηθεί/ επικαιροποιηθεί τα τελευταία 3 χρόνια;
- ☐ Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας περιλαμβάνουν πληροφόρηση για όλους τους παράγοντες αξιολόγησης που είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο (προσόντα, ευθύνες, προσπάθεια, συνθήκες εργασίας);
- ☐ Όλα τα άτομα που θα αξιολογήσουν θέσεις εργασίας έχουν διαβάσει το εγχειρίδιο χρήσης του εργαλείου;

Αν οι περιγραφές θέσεων εργασίας είναι παρωχημένες ή/και ελλιπείς, θα πρέπει να υλοποιήσετε διαδικασία ανάλυσης θέσεων εργασίας ώστε να αναπτύξετε αναθεωρημένες περιγραφές θέσεων.

Η διαδικασία περιλαμβάνει συλλογή πληροφοριών για κάθε θέση εργασίας (περιεχόμενο, ευθύνες, δεξιότητες, κτλ.) από υφιστάμενα άτομα που κατέχουν τη θέση, τους/τις προϊστάμενους/ες τους, ή άλλες πηγές που κρίνετε χρήσιμες.

Checklist B – Προαιρετικά βήματα για καλύτερα αποτελέσματα

Τα ακόλουθα δεν αποτελούν προϋποθέσεις για τη χρήση του εργαλείου, αλλά αντανακλούν καλές πρακτικές που βελτιώνουν την ακρίβεια των αξιολογήσεων θέσεων εργασίας και την ικανότητα του εργαλείου να δώσει βαθμολογίες που είναι ουδέτερες ως προς το φύλο.

☐	Έχει συσταθεί Επιτροπή Ισότητας Αμοιβών;
☐	Αντιπροσωπεύεται η Επιτροπή Ισότητας Αμοιβών κατά τουλάχιστον 50% από εργαζομένους, με καλή εκπροσώπηση γυναικών;
☐	Έχουν δοθεί σε μέλη συντεχνιών (εργατικών συνδικάτων) ευκαιρίες να συμμετάσχουν στην Επιτροπή, ώστε να διασφαλιστεί η δικαιοσύνη και η διαφάνεια;
☐	Έχουν λάβει τα μέλη της Επιτροπής ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τη νέα Οδηγία;
☐	Έχουν λάβει τα μέλη της Επιτροπής πληροφορίες και εκπαίδευση σχετικά με τις διαδικασίες ανάλυσης θέσεων εργασίας και αξιολόγησης θέσεων εργασίας;
☐	Κατανοούν όλα τα μέλη της Επιτροπής τη διαφορά μεταξύ αξιολόγησης θέσεων εργασίας και περιγραφής θέσεων εργασίας;
☐	Έχουν λάβει τα μέλη της Επιτροπής εκπαίδευση σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα και τις ασυνείδητες προκαταλήψεις;
☐	Κατανοούν όλα τα εμπλεκόμενα μέλη πώς τέτοιες προκαταλήψεις μπορούν να επηρεάσουν την αξιολόγηση εργασίας;