



Περίπτωση Μελέτης - EDP

ΠΕ 2

Δραστηριότητα 1 (Περιπτώσεις Μελέτης)

Αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο του Aveiro | Νοέμβριος 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Κάρτα περίπτωσης μελέτης

Όνομα/τίτλος της μελέτης περίπτωσης Όνομα οργανισμού/ιδρύματος:	Πρόγραμμα πολυμορφίας και ένταξης EDP (Energias de Portugal)
Τοποθεσία	Λισαβόνα, Πορτογαλία
Μέγεθος και εμβέλεια οργανισμού:	Μεγάλη
Κλάδος/Τομέας:	Υπηρεσίες
Στοιχεία επικοινωνίας (για περαιτέρω επικοινωνία, εάν είναι διαθέσιμα):	Δεν ισχύει
Επιπλέον πληροφορίες:	
Πηγές πληροφοριών/Παραπομπές:	<p>Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (Host). (2025, 17 Φεβρουαρίου). <i>Episódio 4: Diversidade, Talento e Inclusão - A Estratégia da EDP com João Verdelho</i> [Επεισόδιο ηχητικού podcast]. https://www.youtube.com/watch?v=sDfLkCUsFtE</p> <p>EDP. (2025). <i>Ποικιλομορφία και ένταξη</i>. https://www.edp.com/en/careers/inside-edp/diversity-and-inclusion</p> <p>Ανθρώπινο δυναμικό. (1 Αυγούστου 2024). <i>EDP: Ενσωμάτωση όλων για μια παγκόσμια ομάδα</i>. https://hrportugal.sapo.pt/edp-incluir-todos-por-uma-equipa-global/</p>

Δεδομένα/περιεχόμενο της περίπτωσης μελέτης

<p>Η προκατάληψη που αναδεικνύεται σε αυτή την περίπτωση:</p>	<p>Αναπηρία, ηλικιακός ρατσισμός, φυλετικός-εθνοτικός ρατσισμός</p>
<p>Πλαίσιο και χαρακτηριστικά της προκατάληψης:</p>	<p>Εργασιακό περιβάλλον</p>
<p>Γιατί αυτή η περίπτωση είναι σημαντική:</p>	<p>Στην EDP, η προκατάληψη αναφέρεται τόσο σε συνειδητές όσο και σε ασυνείδητες στάσεις ή στερεότυπα που μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις και τις συμπεριφορές στο χώρο εργασίας. Τέτοιες προκαταλήψεις μπορεί να οδηγήσουν σε άδικα εμπόδια για ορισμένες ομάδες, ιδίως όσον αφορά το φύλο, τον πολιτισμό, την αναπηρία και τη διαγενεακή ποικιλομορφία. Καθώς η EDP δραστηριοποιείται στον παραδοσιακά ανδροκρατούμενο τομέα της ενέργειας, η μεροληψία λόγω φύλου έχει ιστορικά οδηγήσει σε υποθέσεις σχετικά με το ποιος είναι κατάλληλος για τεχνικούς ή ηγετικούς ρόλους, συχνά σε βάρος των γυναικών. Για παράδειγμα, στις αρχές της δεκαετίας του 2000, η πλειονότητα των υπαλλήλων της EDP ήταν άνδρες μηχανικοί και ηλεκτρολόγοι. Στη Σχολή Ηλεκτρολόγων της EDP στη Βραζιλία, όλες οι θέσεις καλύφθηκαν από άνδρες. Για να αντιστρέψει αυτή την κατάσταση, η εταιρεία ίδρυσε μια σχολή για γυναίκες ηλεκτρολόγους, η οποία άνοιξε το 2018. Αυτή η πρωτοβουλία αμφισβήτησε τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο που συνδέονται με τις ηλεκτρολογικές εργασίες, προωθώντας την ένταξη των γυναικών.</p> <p>Ομοίως, με ένα εργατικό δυναμικό που περιλαμβάνει πάνω από εξήντα εθνικότητες και πολλές γενιές, μπορεί να προκύψουν πολιτισμικές και γενεαλογικές προκαταλήψεις, οι οποίες μερικές φορές επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται και αντιμετωπίζουν τα άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα ή ηλικιακές ομάδες. Οι προκαταλήψεις σχετικά με την αναπηρία αποτελούν επίσης motivo di preoccuazione, καθώς τα άτομα με αναπηρία ενδέχεται να αντιμετωπίζουν αβάσιμες υποθέσεις σχετικά με τις ικανότητές τους ή να αγνοούνται για ευκαιρίες λόγω ριζωμένων στερεοτύπων. Για να αντισταθμίσει αυτή την τάση, η εταιρεία έχει δεσμευτεί να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες και πιο προσβάσιμα και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντα.</p> <p>Η συγκεκριμένη περίπτωση καταδεικνύει πώς οι δομημένες, μετρήσιμες παρεμβάσεις μπορούν να μετασχηματίσουν την οργανωτική κουλτούρα και να χρησιμεύσουν ως πρότυπο για έργα που εστιάζουν στη συστημική ισότητα και ένταξη.</p>
	<p>Η EDP εφαρμόζει μια συστημική προσέγγιση που ενσωματώνει εσωτερικές πολιτικές (πρόσληψη, κατάρτιση), δομές διακυβέρνησης (επιτροπή, Γραφείο Ένταξης) και εξωτερικές συνεργασίες (ΜΚΟ, δήμοι). Αυτή η συνέργεια δέσμευσης,</p>



Σχέδιο δράσης - μέθοδοι και στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων:

εποπτείας και συμμετοχής ενισχύει αμοιβαία τις προσπάθειες για την κατάργηση των συστημικών φραγμών και, τελικά, την αλλαγή των αποτελεσμάτων της πολυμορφίας και της ένταξης. Οι παρεμβάσεις είναι εγγενώς διατομεακές, αντιμετωπίζοντας πολλαπλές διαστάσεις — όπως το φύλο, η αναπηρία και ο πολιτισμός — ενώ ταυτόχρονα αντιμετωπίζουν ενεργά τα δομικά εμπόδια. Τέλος, το EDP διασφαλίζει ότι ο αντίκτυπος είναι εύκολο να αναλυθεί, παρουσιάζοντας μετρήσιμα αποτελέσματα μέσω δημόσιων στόχων και διαφανών εκθέσεων.

Στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης, το EDP υλοποιεί διάφορες ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, με την καθοδήγηση του Γραφείου Ένταξης και του Οδικού Χάρτη DEIB (2020-2026).

1. Αναθεώρηση της διαδικασίας πρόσληψης (εστίαση στο φύλο)

Ο στόχος είναι η εξάλειψη των προκαταλήψεων και η διεύρυνση της δεξαμενής ταλέντων, με συγκεκριμένο στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε τεχνικές θέσεις.

- **Δράση:** Κατάργηση της μεροληπτικής γλώσσας από τις αγγελίες εργασίας και χρήση εικόνων χωρίς αποκλεισμούς.
 - **Αποτέλεσμα:** Διεύρυνση του αριθμού των υποψηφίων μέσω της προσέλκυσης ενός πιο ποικιλόμορφου δυναμικού.
- **Δράση:** Υποχρεωτική εκπαίδευση για την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων για τις ομάδες πρόσληψης, εξασφαλίζοντας την ποικιλομορφία των φύλων στις επιτροπές επιλογής.
 - **Αποτέλεσμα:** Πιο αντικειμενικές και δίκαιες αποφάσεις πρόσληψης, μειώνοντας τον αντίκτυπο των έμμεσων προκαταλήψεων.
- **Δράση:** Συνεργασίες με δήμους και εκθέσεις εργασίας για την προσέλκυση γυναικών σε τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες (π.χ. ξυλουργική, συγκόλληση).
 - **Αποτέλεσμα:** Αύξηση του αριθμού των γυναικών υποψηφίων για τεχνικές θέσεις.
 - Αντίκτυπος: το 2023, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 29% του εργατικού δυναμικού της EDP (αύξηση 6 π.μ. από το 2014), καταλαμβάνοντας το 15% των θέσεων STEM.
 - Μαρτυρία: «Είναι σημαντικό να υπάρχουν γυναίκες σε όλα τα επίπεδα εργασίας, όπως μηχανικοί μηχανικοί ή τεχνικοί συντήρησης σε αιολικά πάρκα» (Paula Fernández-Felechosa, Electrical & Control Technology).



2. Διακυβέρνηση και λογοδοσία (εστίαση στο φύλο)

Η EDP θεσπίζει συγκεκριμένα πλαίσια και όργανα εποπτείας για την προώθηση της λογοδοσίας και της πολιτισμικής αλλαγής όσον αφορά την ισότητα των φύλων και την ασφάλεια.

- **Επιτροπή Πρόληψης της Έμφυλης Βίας**

- **Δράση:** Δημιουργία ειδικής επιτροπής, στην οποία συμμετέχουν γυναίκες που εργάζονται στο πεδίο, με την υποστήριξη κουτιών προτάσεων σε χώρους όπου εργάζονται γυναίκες.
- **Αποτέλεσμα:** Ένας ασφαλής, άμεσος δίαυλος για τον εντοπισμό και την αναφορά ακατάλληλων συμπεριφορών, που προάγει μια κουλτούρα σεβασμού και λογοδοσίας.

- **Σχέδιο για την ισότητα των φύλων (2021-2023) και παγκόσμιοι στόχοι**

- **Δράση:** Τυποποιημένα σχέδια και στόχοι για την εκπροσώπηση των γυναικών.
- **Αποτέλεσμα:** Επιτάχυνση της προόδου προς την ισότητα των φύλων, με στόχο την επίτευξη 34,5% εκπροσώπησης των γυναικών έως το 2023 και 35% γυναικείας ηγεσίας έως το 2026.

3. Ολοκληρωμένες πρωτοβουλίες ένταξης

Το Γραφείο Ένταξης υλοποιεί διατομεακά προγράμματα για την αντιμετώπιση των τεσσάρων διαστάσεων του Οδικού Χάρτη DEIB: Φύλο, Αναπηρία, Γενιές και Πολιτισμοί.

Φύλο

- **Πρωτοβουλία:** Προγράμματα καθοδήγησης και πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, όπως η παράταση της γονικής άδειας.
 - **Αποτέλεσμα:** Ενισχυμένη διατήρηση και υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης για όλους τους γονείς, ειδικά για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις.

Αναπηρία

- **Πρωτοβουλία:** προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς
 - **Αποτέλεσμα:** Βελτίωση της πρόσβασης στον χώρο εργασίας και αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για άτομα με αναπηρία.

Γενιές





	<ul style="list-style-type: none">● Πρωτοβουλία: Πρόγραμμα «Your Board»<ul style="list-style-type: none">○ Αποτέλεσμα: Αύξηση της εκπροσώπησης των νεότερων γενεών σε ηγετικές θέσεις τα επόμενα χρόνια, επιτάχυνση της ανάπτυξης των νέων υπαλλήλων, παροχή φωνής σε αυτούς και εισαγωγή νέων προοπτικών στην ανώτατη ηγεσία του ομίλου. <p>Πολιτισμοί</p> <ul style="list-style-type: none">● Πρωτοβουλία: Παγκόσμιες εβδομάδες πολυμορφίας και υποχρεωτική εκπαίδευση για την ασυνείδητη προκατάληψη (παγκόσμια εφαρμογή).<ul style="list-style-type: none">○ Αποτέλεσμα: Προώθηση της πολιτισμικής ευαισθητοποίησης και καλλιέργεια μιας νοοτροπίας παγκόσμιας ένταξης μεταξύ των εργαζομένων σε όλες τις αγορές.
<p>Μετρήσιμα αποτελέσματα και αντίκτυπος:</p>	<p>Τα αποτελέσματα της προσέγγισης του EDP είναι αισθητά στην κουλτούρα της εταιρείας, στην ικανοποίηση των εργαζομένων και στη μεταμόρφωση του εργατικού δυναμικού, με τη συνύπαρξη των γενεών και την αυξανόμενη παρουσία των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών θέσεων:</p> <ul style="list-style-type: none">● Ελ Σαλβαδόρ (έργο Acajutla LNG): Μέχρι το 2021 προσλήφθηκαν 150 γυναίκες σε τεχνικές θέσεις, με αύξηση 40% στις αιτήσεις γυναικών μετά από εκστρατείες πρόσληψης από πόρτα σε πόρτα.● Παγκόσμιοι δείκτες (2023): 34,5% γυναίκες στο εργατικό δυναμικό, 32% σε ηγετικές θέσεις.● Αναγνώριση: Δείκτης Bloomberg Gender-Equality Index, μέλος του The Valuable 500 (δέσμευση για 2% των εργαζομένων με αναπηρίες έως το 2025).● Ικανοποίηση εργαζομένων: 85% των εργαζομένων αναφέρουν ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, σύμφωνα με εσωτερικές έρευνες.● Το 2024, το 77% των ατόμων σε ηγετικές θέσεις ανήκαν στη Γενιά Υ.
<p>Βασικά διδάγματα:</p>	<p>Η κύρια πρόκληση ήταν η ανάπτυξη μιας όλο και πιο περιεκτικής στρατηγικής για την προσέλκυση και πρόσληψη ταλέντων, έτσι ώστε επαγγελματίες από όλα τα υπόβαθρα να αναγνωρίζουν την EDP ως μια ανοιχτή εταιρεία που εκτιμά τη διαφορετικότητα.</p> <p>Η εταιρεία πέτυχε αυτό το στόχο μέσω μιας συστηματικής και ολοκληρωμένης προσέγγισης.</p> <p>Ωστόσο, η EDP πιστεύει ότι είναι ζωτικής σημασίας να συνεχίσει να διασφαλίζει ότι η στρατηγική της για την προώθηση της εικόνας της ως εργοδότη αντανάκλα την πολυμορφία που επιδιώκει να προσελκύσει, ότι οι αγγελίες εργασίας είναι ουδέτερες από άποψη φύλου και ότι η μεθοδολογία επιλογής ευαισθητοποιεί τους επαγγελματίες του τομέα των ανθρώπινων πόρων σχετικά με πιθανές ασυνείδητες προκαταλήψεις και διακριτικές πρακτικές.</p>



Άλλες πληροφορίες/σημειώσεις:	Δεν υπάρχουν
--------------------------------------	--------------



FIT FOR THE FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.