



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ

ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8

10559 Αθήνα

Ημερομηνία:

Αρ. πρωτ. :

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ

ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

«ΣΗΜΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ»

Στο πλαίσιο της Πράξης **«Οριζόντιες Δράσεις για Θέματα Ισότητας»** με κωδικό ΟΠΣ(ΜΙΣ): 6011201, και συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση(Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – ΕΚΤ+), στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανθρώπινο Δυναμικό Και Κοινωνική Συνοχή» 2021-2027.

ΑΘΗΝΑ 2026

Περιεχόμενα

1. Νομικό Πλαίσιο	6
2. Σκοπός	7
3. Ορισμοί	7
4. Φορέας απονομής και δικαιούχοι του Σήματος Ισότητας	8
5. Όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής	9
6. Διαδικασία και Χρονοδιάγραμμα	9
7. Υποβολή Αίτησης	10
8. Μεθοδολογία αξιολόγησης — Σύντομη περιγραφή	11
9. Ιστοσελίδα και ψηφιακή εφαρμογή αίτησης	11
10. Επιτροπή Αξιολόγησης	12
11. Ανακοίνωση Αποτελεσμάτων και Απονομή Σήματος Ισότητας από τη ΓΓΙΑΔ	12
12. Διάρκεια ισχύος Σήματος Ισότητας	12
14. Υποχρεώσεις δημοσιοποίησης	13
15. Ενημέρωση των Ενδιαφερόμενων Επιχειρήσεων	13
16. Προσωπικά Δεδομένα	14
18. Τελικές διατάξεις	15
Παράρτημα: Μεθοδολογία για την Απονομή Σήματος Ισότητας	16

Η Υφυπουργός Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας,

Στο πλαίσιο υλοποίησης του Προγράμματος «Σήμα Ισότητας», έχοντας υπόψη τις διατάξεις:

- α) του άρθρου 21 του ν. 4604/2019 (Α' 50), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 21 του ν. 4808/2021 (Α' 101),
- β) του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133),
- γ) του ν. 4727/2020 «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) - Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις» (Α' 184) και ιδίως των άρθρων 24, 84 και της παρ. 19 του άρθρου 107
- δ) του ν. 4446/2016 «Πτωχευτικός Κώδικας, Διοικητική Δικαιοσύνη, Τέλη-Παράβολα, Οικειοθελής αποκάλυψη φορολογητέας ύλης παρελθόντων ετών, Ηλεκτρονικές συναλλαγές, Τροποποιήσεις του ν. 4720/2014 και λοιπές διατάξεις» (Α' 240)
- ε) του ν. 4270/2014 «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις» (Α' 143)
- στ) του ν. 5140/2014 «Νέο Αναπτυξιακό Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων και συμπληρωματικές διατάξεις» (Α' 154)
- ζ) του ν. 5107/2024 «Αναμόρφωση του προγράμματος «Στέγαση και Εργασία για τους αστέγους» και άλλες ρυθμίσεις για τη βελτίωση των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας - Σύσταση οριζόντιων υποστηρικτικών υπηρεσιών του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και άλλες διατάξεις» (Α' 64) και ιδίως το Κεφάλαιο ΣΤ': Σύσταση και Λειτουργία Οριζόντιων Υποστηρικτικών Υπηρεσιών Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας (άρθρα 18-26)
- η) του ν. 4623/2019 «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα» (Α' 134) και ιδίως το άρθρο 47 αυτού
- θ) του άρθρου 17 του ν. 4443/2016, το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 32 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) «Κώδικας Εργατικού Δικαίου», «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ΙΙ) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας

2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις»,

ι) του ν. 4624/2019 «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις» (Α' 137),

ια) του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων),

ιβ) του άρθρου 90 του Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα (π.δ. 63/2005, Α' 98), σε συνδυασμό με την παρ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133),

ιγ) του π.δ. 77/2023 «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων - Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Γενικών και Ειδικών Γραμματειών - Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων» (Α' 130),

ιδ) του π.δ. 79/2023 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 131)

ιε) του π.δ. 27/2025 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτή Υπουργού, Υφυπουργών και Αντιπροέδρου της Κυβέρνησης» (Α' 44),

ιστ) του π.δ. 40/2020 «Οργανισμός του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης» (Α' 85)

ιζ) της υπ' αρ. 3847/18-3-2025 κοινής απόφασης του Πρωθυπουργού και της Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Ανάθεση αρμοδιοτήτων στην Υφυπουργό Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Ελένη Ράπτη» (Β' 1316)

ιη) της υπ' αρ. 112972/2023 απόφασης της Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Καθορισμός των προϋποθέσεων, της διαδικασίας απονομής και της διάρκειας ισχύος του Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας» (Β' 7567)

ιθ) της υπό στοιχεία 118944 ΕΞ 23.10.2019 απόφασης του Υπουργού Επικρατείας «Λειτουργία Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης» (Β' 3990)

κ) της υπό στοιχεία 3981 ΕΞ 25.2.2020 απόφασης του Υπουργού Επικρατείας «Παροχή Υπηρεσίας Αυθεντικοποίησης Χρηστών OAuth2.0 σε Πληροφοριακά Συστήματα τρίτων Φορέων» (Β' 762)

κα) της υπ' αρ. 37633/2024 απόφασης της Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Έναρξη λειτουργίας της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας» (Β' 3733)

1. Την υπ' αρ. 15492/20.10.2025 εισήγηση της Διεύθυνσης Σχεδιασμού Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

2. Την υπ' αρ. 17804/17.11.2025εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων σύμφωνα με το άρθρο 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014 (Α' 143), όπως ισχύει της Αναπληρώτριας Προϊσταμένης της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, σύμφωνα με την οποία από την εφαρμογή του προωθούμενου σχεδίου κοινής υπουργικής απόφασης, που είναι ρυθμιστικού χαρακτήρα, δεν προκαλείται επιπλέον δαπάνη στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

3. Το γεγονός ότι η συμμετοχή των επιχειρήσεων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα στον πρόγραμμα «Σήμα Ισότητας», σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας, δεν αποφέρει στις επιχειρήσεις κάποιο αποτιμητό όφελος, βέβαιο και αξιοποιήσιμο, δυνάμενο να θεωρηθεί πλεονέκτημα, κατά τις διατάξεις του άρθρου 107 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), ούτε και μπορεί να χρησιμοποιηθεί προς τεκμηρίωση συμμόρφωσης των εν λόγω επιχειρήσεων με απορρέουσες υποχρεώσεις ή/και συστάσεις που απορρέουν από το ενωσιακό ή εθνικό νομικό πλαίσιο.

4. Τις από 14/07/2026 ηλεκτρονικές αλληλογραφίες της Κεντρικής Μονάδας Κρατικών Ενισχύσεων (ΚΕΜΚΕ) προς την Αποκεντρωμένη Μονάδα Κρατικών Ενισχύσεων (ΑΜΚΕ) του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, που επέχουν θέση γνωμοδότησης (υπ' αρ. ΓΝ 110/2026) της Κεντρικής Μονάδας Κρατικών Ενισχύσεων (ΚΕΜΚΕ) του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,

5. Την υπ' αρ. 18915/16.12.2025κοινή υπουργική απόφαση «Τροποποίηση της υπ' αρ. 112972/31.12.2023απόφασης της Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Καθορισμός των προϋποθέσεων, της διαδικασίας απονομής και της διάρκειας ισχύος του Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας» (Β' 7567)» (Β' 6749).

ΠΡΟΣΚΑΛΕΙ

Τις ωφελούμενες επιχειρήσεις/οργανισμούς του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα που δραστηριοποιούνται στην ελληνική επικράτεια, να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής, σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις που περιγράφονται στην παρούσα στο πρόγραμμα με τίτλο «Σήμα Ισότητας» στο πλαίσιο της Πράξης: **«Οριζόντιες Δράσεις για Θέματα Ισότητας»** με κωδικό ΟΠΣ (MIS): 6011201 που υλοποιείται με τη

συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – ΕΚΤ+), στο πλαίσιο του Προγράμματος «Ανθρώπινο Δυναμικό Και Κοινωνική Συνοχή» 2021-2027. Η Πράξη υλοποιείται από την Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Οικογένειας και Κοινωνικής Συνοχής.

1. Νομικό Πλαίσιο

Η παρούσα Πρόσκληση εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση της υπ' αρ. 18915/16.12.2025 κοινής υπουργικής απόφασης «Τροποποίηση της υπ' αρ. 112972/31.12.2023 απόφασης της Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Καθορισμός των προϋποθέσεων, της διαδικασίας απονομής και της διάρκειας ισχύος του Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας» (Β' 7567)» (Β' 6749), με σκοπό την εφαρμογή της διαδικασίας απονομής του «Σήματος Ισότητας» από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Βάσει της Μεθοδολογίας Απονομής Σήματος Ισότητας, η οποία συνοδεύει την παρούσα Πρόσκληση, καθορίζονται τα κριτήρια, οι διαδικασίες αξιολόγησης και τα δικαιολογητικά συμμετοχής.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας είναι η πρόσκληση των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, οι οποίες εφαρμόζουν πολιτικές ισότητας των φύλων και μέτρα πρόληψης/αντιμετώπισης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, να υποβάλουν αίτηση για τη χορήγηση του Σήματος Ισότητας.

Σκοπός του Προγράμματος είναι η αξιολόγηση επιχειρήσεων του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα σε θέματα ισότητας των φύλων και η απονομή Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις, οι οποίες πέραν της τήρησης της ελληνικής νομοθεσίας σχετικά με την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, την ισότητα των αμοιβών, και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, έχουν θεσμοθετήσει πολιτικές και δράσεις για την εισαγωγή μιας συνολικής κουλτούρας που ενθαρρύνει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων και η οποία καταπολεμά τα έμφυλα στερεότυπα.

3. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πρόσκλησης και της διαδικασίας απονομής του Σήματος Ισότητας, οι παρακάτω όροι έχουν την έννοια που τους αποδίδεται στο παρόν κεφάλαιο, εκτός εάν προκύπτει διαφορετικά από το περιεχόμενο των διατάξεων.

α. Σήμα Ισότητας: ο τίτλος που απονέμεται από την Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, ως επιβράβευση για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών, καθώς και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

β. Μικρομεσαίες επιχειρήσεις: Οι επιχειρήσεις, με αριθμό εργαζομένων από 11 έως 250 άτομα ή έχουν κύκλο εργασιών από δύο εκατομμύρια (2.000.000) ευρώ έως πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2003/361 και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

γ. Μεγάλες επιχειρήσεις: Οι επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων μεγαλύτερο από 250 άτομα ή κύκλο εργασιών μεγαλύτερο από πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2003/361 και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

δ. Φάκελος Αξιολόγησης: Ο πλήρης φάκελος που υποβάλλει η επιχείρηση στο τέλος της διαδικασίας προετοιμασίας, στον οποίο περιλαμβάνονται τεκμήρια εφαρμογής πολιτικών, έγγραφα, διαδικασίες και κανονισμοί, πιστοποιητικά παρακολούθησης επιμόρφωσης, στατιστικά στοιχεία φύλου και δράσεις. Ο φάκελος ελέγχεται από την Επιτροπή Αξιολόγησης.

ε. Επιτροπή Αξιολόγησης: Το αρμόδιο συλλογικό όργανο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που εξετάζει τον Φάκελο Αξιολόγησης, αξιολογεί την πλήρωση κριτηρίων, συντάσσει Έκθεση Αξιολόγησης και εισηγείται την απονομή ή μη του Σήματος Ισότητας. Η επιτροπή Αξιολόγησης συστήνεται με απόφαση της/του Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

στ. Δήλωση Δέσμευσης: Η δημόσια δέσμευση της Διοίκησης υπέρ της ισότητας, υπέρ της μηδενικής ανοχής στη βία και παρενόχληση, υπέρ της τήρησης της νομοθεσίας, υπέρ της συμμετοχής στη διαδικασία απονομής του Σήματος. Η Δήλωση Δέσμευσης αποτελεί υποχρεωτικό κριτήριο προς αξιολόγηση και συμπεριλαμβάνεται στα τεκμηριωτικά αρχεία προς συμπλήρωση του Φακέλου Αξιολόγησης (βλ. Παράρτημα: Μεθοδολογία/σελ.35).

ζ. Σχέδιο Ισότητας: Στρατηγικό και επιχειρησιακό εργαλείο που περιλαμβάνει στόχους, δείκτες παρακολούθησης, δράσεις για την ισότητα, χρονοδιάγραμμα εφαρμογής και υπευθύνους υλοποίησης. Το Σχέδιο Ισότητας αποτελεί υποχρεωτικό παραδοτέο για το στάδιο της υποβολής του Φακέλου Αξιολόγησης και θα πρέπει να είναι σε ισχύ κατά τη διάρκεια ισχύος του Σήματος Ισότητας για τις επιχειρήσεις που λαμβάνουν το Σήμα.

η. Ετήσια Απολογιστική Έκθεση: Το επίσημο έγγραφο που υποβάλλει κάθε επιχείρηση που έχει λάβει το Σήμα Ισότητας, στο τέλος του πρώτου έτους ισχύος του Σήματος. Αποσκοπεί στη συστηματική παρακολούθηση, αξιολόγηση και τεκμηρίωση της εφαρμογής των πολιτικών, μέτρων και δράσεων που έχει δεσμευθεί να υλοποιήσει η επιχείρηση κατά την περίοδο ισχύος του Σήματος. Η υποβολή της αποτελεί υποχρεωτική διαδικασία παρακολούθησης και συμμόρφωσης των επιχειρήσεων που έχουν λάβει το Σήμα. Η μη εμπρόθεσμη ή ελλιπής υποβολή μπορεί να οδηγήσει σε αφαίρεση του Σήματος.

θ. Υπεύθυνος Ισότητας: οποιοδήποτε στέλεχος ορίσει η συμμετέχουσα επιχείρηση με την αρμοδιότητα να συμπληρώσει και να υποβάλλει την αίτηση καθώς και να επικοινωνεί με την ομάδα υποστήριξης του προγράμματος σε σχέση με την συμμετοχή της επιχείρησης.

4. Φορέας απονομής και δικαιούχοι του Σήματος Ισότητας

1. Το Σήμα Ισότητας απονέμεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, με σκοπό την επιβράβευση των επιχειρήσεων που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών, καθώς και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

2. Δικαιούχοι του Σήματος Ισότητας είναι μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, είναι ενεργές και δεν τελούν σε αδράνεια, εκκαθάριση, πτώχευση ή αναγκαστική διαχείριση, ούτε έχει ανασταλεί ο ΑΦΜ τους, δεν έχει επιβληθεί σε βάρος τους τελεσίδικη ποινική ή διοικητική κύρωση για παραβάσεις σχετικές με την ισότητα, την προστασία μητρότητας/γονικών αδειών ή τη βία και παρενόχληση στην εργασία, για διάστημα τουλάχιστον τριών (3) ετών πριν την υποβολή της αίτησης και δεν υφίσταται διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη για τις προαναφερθείσες παραβάσεις, τουλάχιστον τα τρία (3) προηγούμενα έτη.

3. Δικαίωμα Χρήσης Σήματος Ισότητας έχουν οι επιχειρήσεις στις οποίες απονέμεται το Σήμα Ισότητας και ως εκ τούτου, έχουν δικαίωμα να το αναφέρουν και συμπεριλαμβάνουν σε κάθε έντυπο ή ηλεκτρονικό έγγραφό τους, όπως στις πινακίδες και στα σήματά τους, στα μέσα επικοινωνίας και διαφημιστικής προβολής τους, στις υπηρεσίες και στα προϊόντα τους και στις συναλλαγές τους στην αγορά.

5. Όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής

1. Δικαίωμα συμμετοχής έχουν μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, που δραστηριοποιούνται στην ελληνική επικράτεια και διαθέτουν ελληνικό ΑΦΜ.

2. Οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι ενεργές και να μην τελούν σε αδράνεια, εκκαθάριση, πτώχευση ή αναγκαστική διαχείριση, ούτε να έχει ανασταλεί ο ΑΦΜ τους.

3. Δεν πρέπει να έχει επιβληθεί σε βάρος τους τελεσίδικη ποινική ή διοικητική κύρωση για παραβάσεις σχετικές με την ισότητα, την προστασία μητρότητας/γονικών αδειών ή τη βία και παρενόχληση στην εργασία, για διάστημα τουλάχιστον τριών (3) ετών πριν την υποβολή.

4. Δεν πρέπει να υφίσταται διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη για τις προαναφερθείσες παραβάσεις, τουλάχιστον τα τρία (3) προηγούμενα έτη.

5. Οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις θα κριθούν και σύμφωνα με τα υποχρεωτικά κριτήρια αξιολόγησης της Μεθοδολογίας, αυτά αναλυτικώς εκτίθενται στο Παράρτημα της παρούσας.

6. Διαδικασία και Χρονοδιάγραμμα

Η ημερομηνία έναρξης υποβολής των αιτήσεων των ωφελούμενων επιχειρήσεων είναι η 15/07/2026 και θα ανακοινωθεί και με σχετικό δελτίο τύπου που θα δημοσιευθεί στον ιστότοπο <https://minscfa.gov.gr/> καθώς και στην επίσημη ιστοσελίδα του προγράμματος «Σήμα Ισότητας» <https://simaisotitas.minscfa.gov.gr/H> υποβολή αιτήσεων θα διαρκέσει από τις 15/07/2026 έως 30/10/2026.

Ο έλεγχος και η επιλογή των επιχειρήσεων θα πραγματοποιηθεί εντός ενός (1) μηνός από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής αιτήσεων. Οι επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις συμμετοχής θα λάβουν έγκριση της αίτησής τους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κατά την περίοδο 01/11/2026 – 30/11/2026. Οι επιλεγμένες επιχειρήσεις θα συμμετάσχουν σε διάστημα προετοιμασίας και επιμόρφωσης διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, ήτοι 01/12/2026 έως 31/03/2027. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, θα πρέπει να ολοκληρώσουν την διαδικασία συμπλήρωσης του Φακέλου Αξιολόγησης.

Η αξιολόγηση των φακέλων θα πραγματοποιηθεί από την Επιτροπή εντός δύο (2) μηνών από την καταληκτική προθεσμία συμπλήρωσης του Φακέλου Αξιολόγησης. Η απονομή του Σήματος και η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων θα ακολουθήσουν μετά την εισαγωγή της σχετικής εισήγησης της Επιτροπής και την απόφαση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων.

7. Υποβολή Αίτησης

Οι αιτήσεις υποβάλλονται ηλεκτρονικά στον ιστότοπο simaisotitas.minscfa.gov.gr/ και συγκεκριμένα στην ιστοσελίδα simaisotitas.minscfa.gov.gr/kante-aitisi/. Με την χρήση διαπιστευτηρίων – κωδικών της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης (Γ.Γ.Π.Σ.Ψ.Δ) του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης (taxisnet) της επιχείρησης ή ατομικά των ιδίων (αν πρόκειται για ατομικές επιχειρήσεις), δημιουργείται αυτόματα ο μοναδικός λογαριασμός (προφίλ) της επιχείρησης στο σύστημα. Η αίτηση πρέπει να συνοδεύεται από τα απαιτούμενα αρχεία:

- Ε3 από την ΕΡΓΑΝΗ ή ανωνυμοποιημένο¹Ε4 από την ΑΑΔΕ(2025)
- πιστοποιητικό δικαστικής φερεγγυότητας
- υπεύθυνη δήλωση του νόμιμου εκπροσώπου περί μη επιβολής ποινικής ή διοικητικής κύρωσης, με τελεσίδικη ισχύ, για παράβαση της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης εργαζομένων ή διαπιστωτικού πορίσματος του Συνηγόρου του Πολίτη, με το ακόλουθο περιεχόμενο:
- *“Κατά τα τελευταία τρία (3) έτη πριν την υποβολή της αίτησης συμμετοχής για την επιχείρηση που νομίμως εκπροσωπώ:*

α/ δεν έχει επιβληθεί σε βάρος της επιχείρησης ποινική ή διοικητική κύρωση, με τελεσίδικη ισχύ για παράβαση της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών, της προστασίας της μητρότητας και των γονικών αδειών και της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

¹Για τη διαδικασία ανωνυμοποίησης αρχείων θα βρείτε οδηγίες στο Παράρτημα, σελ.42

β/ δεν έχει εκδοθεί διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη για την αιτούσα επιχείρηση περί παράβασης της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση εργαζομένων γυναικών και ανδρών, της προστασίας της μητρότητας και των γονικών αδειών και για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας στην εργασία.

γ) όλα τα αναφερόμενα στοιχεία της αίτησης είναι αληθή.».

Η Υπεύθυνη Δήλωση εκδίδεται είτε ψηφιακά μέσω gov.gr είτε με γνήσιο υπογραφής από ΚΕΠ.

- ορισμός προσώπου επικοινωνίας για το πρόγραμμα και δήλωση των στοιχείων επικοινωνίας του. Η υποβολή της αίτησης ισοδυναμεί με Υπεύθυνη Δήλωση του ν. 1599/1986 περί της ακρίβειας των δηλουμένων στοιχείων.

Σε περίπτωση τυπικών ελλείψεων, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μπορεί να χορηγήσει εύλογη προθεσμία για συμπλήρωση. Η μη συμπλήρωση εντός προθεσμίας οδηγεί σε απόρριψη της αίτησης.

8. Μεθοδολογία αξιολόγησης — Σύντομη περιγραφή

Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σε δύο στάδια. Το πρώτο στάδιο αξιολόγησης περιλαμβάνει τον έλεγχο τήρησης των τυπικών προϋποθέσεων, όπως περιγράφονται στην ενότητα 7 της παρούσας. Οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις θα ενημερωθούν μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας για την έγκριση ή μη της συμμετοχής τους στο επόμενο στάδιο.

Το δεύτερο στάδιο αξιολόγησης περιλαμβάνει την αποτίμηση του Φακέλου Αξιολόγησης σύμφωνα με τα κριτήρια της Μεθοδολογίας (βλ. Παράρτημα) και την Έκθεση Αξιολόγησης, η οποία συντάσσεται από την Επιτροπή Αξιολόγησης.

9. Ιστοσελίδα και ψηφιακή εφαρμογή αίτησης

1. Για τους σκοπούς του Προγράμματος «Σήμα Ισότητας» δημιουργήθηκε ιστοσελίδα με ψηφιακή εφαρμογή για την υποβολή και διαχείριση των αιτήσεων των επιχειρήσεων, η οποία φιλοξενείται στον ιστότοπο simaisotitas.minscfa.gov.gr (εφεξής «εφαρμογή») της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας. Η εφαρμογή είναι προσβάσιμη μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr – ΕΨΠ).

2. Η αίτηση συμμετοχής, η οποία υποβάλλεται ηλεκτρονικά επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης του νόμου 1599/1986 (Α' 75) ως προς τα δηλούμενα στοιχεία και τη Δήλωση Δέσμευσης, και συνοδεύεται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά των επιχειρήσεων.

3. Η εφαρμογή της παρ. 1 διευκολύνει τη διαδικασία απονομής Σήματος Ισότητας, ιδίως μέσω της ενημέρωσης των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων, της υποβολής των αιτήσεων συμμετοχής τους και των απαραίτητων δικαιολογητικών, της διαχείρισης αυτών από την Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων

Δικαιωμάτων, καθώς και της τήρησης στην αρμόδια Διεύθυνση αυτής, αρχείου με τα στοιχεία και τα δικαιολογητικά, που υποβάλλουν οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις.

Κατά τη λειτουργία της, η εφαρμογή εξασφαλίζει:

α) την εξουσιοδοτημένη πρόσβαση χρηστών στα δεδομένα του συστήματος,

β) την ασφάλεια κατά την επικοινωνία και την αποθήκευση δεδομένων και

γ) την προστασία των προσωπικών δεδομένων σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Γ.Κ.Π.Δ. και του ν. 4624/2019.

4. Η είσοδος των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων στην εφαρμογή της γίνεται κατόπιν αυθεντικοποίησής τους (ατομικά των ιδίων, αν πρόκειται για φυσικά πρόσωπα ή των νομίμων εκπροσώπων τους, αν πρόκειται για νομικά πρόσωπα) με την χρήση διαπιστευτηρίων – κωδικών της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης (Γ.Γ.Π.Σ.Ψ.Δ) του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης (taxisnet), σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 4727/2020. Το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης ενεργεί ως Ανεξάρτητος Υπεύθυνος Επεξεργασίας σχετικά με τη λειτουργία της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης και τη διαδικασία αυθεντικοποίησης των χρηστών.

5. Για την ορθή ταυτοποίηση των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων αξιοποιείται η διαδικτυακή υπηρεσία «Αυθεντικοποίηση Χρηστών σε Πληροφοριακά Συστήματα Τρίτων Φορέων oAuth2.0», του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων & Ψηφιακής Διακυβέρνησης, μέσω της οποίας ταυτοποιούνται οι επιχειρήσεις (φυσικά ή μη φυσικά πρόσωπα), βάσει του Α.Φ.Μ.

6. Η διαδικτυακή υπηρεσία «Πληροφορίες Φορολογικού Μητρώου» της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) αξιοποιείται από την πληροφοριακή εφαρμογή της παρ. 1 για την άντληση, μέσω του ΚΕΔ, των στοιχείων της επωνυμίας, της νομικής μορφής, της έδρας, της κύριας δραστηριότητας, της ημερομηνίας έναρξης και του τηλεφώνου των επιχειρήσεων, τα οποία θα εμφανίζονται προσυμπληρωμένα στην ηλεκτρονική αίτηση συμμετοχής.

7. Η επιτυχής ταυτοποίηση των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων στην εφαρμογή της παρ. 1 επέχει θέση υπογραφής της αίτησης και δήλωσης συναίνεσης της άντλησης ή και διασταύρωσης των στοιχείων που απαιτούνται για την είσοδο τους και για την συμπλήρωση και διαχείριση της ηλεκτρονικής αίτησής τους, μέσω της διαδικτυακής υπηρεσίας της ΑΑΔΕ.

10. Επιτροπή Αξιολόγησης

Η Επιτροπή Αξιολόγησης συστήνεται με απόφαση της/του Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και αποτελείται από εμπειρογνώμονες, οι οποίοι εκπροσωπούν το Κέντρο Ερευνών σε Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), τον Συνήγορο του Πολίτη, την Επιθεώρηση Εργασίας και τα Τμήματα Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Ανάπτυξης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης της Βίας κατά των Γυναικών της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των Φακέλων και η σύνταξη της Έκθεσης Αξιολόγησης, η εισήγηση προς τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τη χορήγηση ή μη του Σήματος για κάθε επιχείρηση και η συμμετοχή σε επιτόπιους ελέγχους, όπου απαιτείται.

11. Ανακοίνωση Αποτελεσμάτων και Απονομή Σήματος Ισότητας από τη ΓΓΙΑΔ

Το Σήμα Ισότητας απονέμεται από την ΓΓΙΑΔ, μετά από σχετική ενημέρωση των επιτυχουσών επιχειρήσεων.

Η ΓΓΙΑΔ δημοσιεύει τον κατάλογο των επιχειρήσεων στις οποίες απονέμεται το **Σήμα Ισότητας**, στον ιστότοπό της, στα μέσα κοινωνικής δικτύωσής της και σε όποιο άλλο πρόσφορο κανάλι επικοινωνίας.

Οι επιχειρήσεις, από τη μεριά τους, είναι υποχρεωμένες να κοινοποιούν το Σήμα Ισότητας τόσο στους εργαζόμενους και στο εν γένει επιχειρηματικό τους περιβάλλον, όσο και στο ευρύτερο κοινό (βλ. Παράρτημα, σελ.40).

12. Διάρκεια ισχύος Σήματος Ισότητας

Η διάρκεια ισχύος του Σήματος Ισότητας εκκινεί από την ημερομηνία απονομής και είναι διετής. Μετά το πέρας του διετούς κύκλου, η επιχείρηση μπορεί να υποβάλλει αίτηση εκ νέου για τη διατήρηση του Σήματος Ισότητας.

Ο φορέας απονομής του Σήματος Ισότητας διατηρεί το δικαίωμα αφαίρεσης του Σήματος Ισότητας, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο, όπως αναφέρεται στην ενότητα 13 της παρούσας.

13. Παρακολούθηση — Έλεγχος μετά την απονομή

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων διατηρεί το δικαίωμα να παρακολουθεί και να ελέγχει τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων με τα κριτήρια αξιολόγησης που ορίζει η Μεθοδολογία. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων διατηρεί το δικαίωμα αφαίρεσης του Σήματος εφόσον η επιχείρηση δεν πληροί πλέον τα κριτήρια αυτά, κατόπιν ελέγχου της απολογιστικής Έκθεσης δράσεων ή σε περίπτωση που η Έκθεση δεν υποβληθεί, υποβληθεί εκπρόθεσμα ή περιλαμβάνει ελλιπή στοιχεία και δεδομένα.

Επιπλέον, σε περίπτωση που μια επιχείρηση δεν συμμορφώνεται με τους Όρους και τις Προϋποθέσεις Συμμετοχής, όπως αυτές αναφέρονται στην Ενότητα 5 της παρούσας, ενώ έχει ήδη βραβευθεί με το Σήμα, η κύρωση που προβλέπεται είναι η αφαίρεση του Σήματος.

Η αφαίρεση του Σήματος Ισότητας γίνεται με απόφαση της ΓΓΙΑΔ που κοινοποιείται άμεσα στην ελεγχόμενη επιχείρηση. Από τον χρόνο κοινοποίησης της απόφασης αφαίρεσης του Σήματος Ισότητας, η επιχείρηση παύει να έχει οποιοδήποτε δικαίωμα χρήσης του Σήματος Ισότητας.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων διατηρεί επίσης το δικαίωμα δημοσιοποίησης των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν το Σήμα χωρίς να τους έχει απονεμηθεί, που το χρησιμοποιούν πέραν της λήξης ισχύος του, ή των επιχειρήσεων από τις οποίες έχει αφαιρεθεί το Σήμα λόγω ανακριβών ή ψευδών στοιχείων ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

Για την παρακολούθηση και τον έλεγχο, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μπορεί να πραγματοποιεί ελέγχους ανά πάσα στιγμή μέχρι τη λήξη ισχύος του κύκλου του Σήματος Ισότητας. Στο πλαίσιο αυτό, αξιοποιούνται όλα τα νόμιμα μέσα και διαθέσιμες πηγές πληροφόρησης, ώστε να διασφαλίζεται η ακρίβεια των δηλώσεων και των στοιχείων που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις, καθώς και η εγκυρότητα των εγγράφων που τις στηρίζουν. Προβλέπεται, μεταξύ άλλων, η άντληση στοιχείων από αρμόδιες υπηρεσίες, όπως το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, η Επιθεώρηση Εργασίας, ο ΕΦΚΑ και οι Δικαστικές Αρχές, για τη διασταύρωση και επιβεβαίωση των στοιχείων των επιχειρήσεων.

14. Υποχρεώσεις δημοσιοποίησης

Οι επιχειρήσεις που θα λάβουν το Σήμα υποχρεούνται να τηρούν τους Κανόνες Δημοσιότητας, ως αυτοί αναφέρονται στο Παράρτημα (σελ.40), να αναρτούν τη Δήλωση Δέσμευσης και να κοινοποιούν το βραβείο στους εργαζόμενους και στο κοινό.

15. Ενημέρωση των Ενδιαφερόμενων Επιχειρήσεων

Η ενημέρωση των ενδιαφερόμενων για το Πρόγραμμα, αλλά και για θέματα που θα προκύψουν κατά την υλοποίησή του, πραγματοποιείται, σύμφωνα με τους όρους της παρούσας Πρόσκλησης, μέσα από την ιστοσελίδα <https://simaisotitas.minscfa.gov.gr/>.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μέσω της ιστοσελίδας του προγράμματος παρέχει συνεχή ενημέρωση στους/στις ενδιαφερόμενους/ες, ενώ οι ενδιαφερόμενοι/ες κάνουν χρήση αυτής για τη συμμετοχή τους σε κάθε στάδιο υλοποίησης του προγράμματος.

Καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος λειτουργεί γραφείο υποστήριξης (helpdesk) με σκοπό την παροχή τεχνικής και διοικητικής βοήθειας στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και ιδίως ως προς την υποβολή των αιτήσεων, την παρακολούθηση της συμμετοχής, την εξαγωγή των αποτελεσμάτων, τη συλλογή στατιστικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα, την υποστήριξη της χρήσης της ιστοσελίδας και της καλής λειτουργίας της.

16. Προσωπικά Δεδομένα

1. Το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας (ΥΚΟΙΣΟ) δια της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ως υπεύθυνο για την τήρηση, διαχείριση, έλεγχο ορθής λειτουργίας και εποπτεία της πληροφοριακής εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 7^Ατης υπ' αρ. 112972/2023 (Β' 7567) απόφασης της Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, ορίζεται ως Υπεύθυνος Επεξεργασίας, και διασφαλίζει την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και ιδίως σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 (ΕΕ L 119) (Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων, ΓΚΠΔ) και τον ν. 4624/2019 (Α' 137).

2. Ο δημιουργός της πληροφοριακής εφαρμογής είναι Εκτελών την Επεξεργασία ως προς τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που καταχωρίζονται σε αυτή και κατ' εφαρμογή του άρθρου 28 του ΓΚΠΔ, το ΥΚΟΙΣΟ

συνάπτει σύμβαση με τον δημιουργό της πληροφοριακής εφαρμογής, βάσει της οποίας ο τελευταίος λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και ανάλογα προς τους κινδύνους, τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την ασφάλεια των υποδομών, των πληροφοριακών συστημάτων και των δεδομένων και την προστασία τους από τυχαία ή αθέμιτη καταστροφή, τυχαία απώλεια, αλλοίωση, απαγορευμένη διάδοση και κάθε άλλη μορφή αθέμιτης ή παράνομης επεξεργασίας, σύμφωνα με την νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

3. Τα δεδομένα που λαμβάνονται μέσω τρίτων υπηρεσιών φορέων του δημοσίου τομέα, που διαλειτουργούν με το σύστημα του προγράμματος «Σήμα Ισότητας», χρησιμοποιούνται για τους αναφερόμενους σκοπούς στο άρθρο 7^Α της υπ' αρ. 112972/2023 (Β' 7567) απόφασης της Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

4. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που καταχωρίζονται στην πληροφοριακή εφαρμογή, είναι τα ακόλουθα: Κωδικοί taxisnet, ονοματεπώνυμο, ΑΦΜ, επωνυμία, στοιχεία επικοινωνίας (email, τηλέφωνο, ιστοσελίδα), έδρα, νομική μορφή επιχείρησης, εργασιακή θέση, κύρια δραστηριότητα.

Τα εν λόγω δεδομένα συλλέγονται, τηρούνται και τυγχάνουν περαιτέρω επεξεργασίας αποκλειστικά για τους σκοπούς υποβολής, αξιολόγησης και ελέγχου των αιτήσεων συμμετοχής των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων στην διαδικασία απονομής Σήματος Ισότητας, σύμφωνα με το άρθρο 21 του ν. 4604/2019, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 21 του ν. 4808/2021, την παρούσα και την εκδοθησόμενη Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος.

5. Λαμβάνοντας υπόψη τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις, το κόστος εφαρμογής και τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, καθώς και τους διαφορετικής έντασης και έκτασης κινδύνους επέλευσης και σοβαρότητας για τα δικαιώματα και για τις ελευθερίες των υποκειμένων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, το Υπουργείο λαμβάνει τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των σχετικών δικαιωμάτων τους. Παρότι καμία μέθοδος διαβίβασης μέσω του Διαδικτύου ή μέθοδος ηλεκτρονικής αποθήκευσης δεν είναι απόλυτα ασφαλής, το Υπουργείο λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα ψηφιακής ασφάλειας δεδομένων (π.χ. antivirus) συμμορφούμενος με τις υποχρεώσεις του σύμφωνα με την Υφιστάμενη Νομοθεσία.

6. Τα ανωτέρω δεδομένα τηρούνται για χρονικό διάστημα πέντε (5) ετών και στη συνέχεια διαγράφονται.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται με την υποβολή της αίτησης θα επεξεργάζονται σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Οι αιτήσεις θεωρούνται εμπιστευτικές και χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για τους σκοπούς της αξιολόγησης και της παρακολούθησης.

18. Τελικές διατάξεις

Η παρούσα Πρόσκληση δημοσιεύεται στον ιστότοπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και σε κάθε πρόσφορο κανάλι επικοινωνίας. Η συμμετοχή στη διαδικασία συνεπάγεται πλήρη αποδοχή των όρων της παρούσας και της συνοδευτικής Μεθοδολογίας.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων διατηρεί το δικαίωμα αναθεώρησης της Πρόσκλησης κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης, ενημερώνοντας εγκαίρως τους/τις ενδιαφερόμενους/ες.

Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΕΛΕΝΑ ΡΑΠΤΗ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ –ΕΠΙΣΗΜΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΝΟΜΗ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ
& ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
& ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Μεθοδολογία απονομής Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις

Συστήνεται στις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις, πριν την υποβολή της Αίτησης Συμμετοχής, να μελετήσουν την παρούσα **Μεθοδολογία**.

Με αυτόν τον τρόπο οι επιχειρήσεις θα γνωρίζουν εκ των προτέρων τις απαιτήσεις που θέτει η

συμμετοχή τους στο πρόγραμμα του Σήματος Ισότητας όσον αφορά τις δράσεις και ενέργειες τις οποίες καλούνται να πραγματοποιήσουν, τον τρόπο αξιολόγησης και τεκμηρίωσης αυτών, τα έγγραφα και δικαιολογητικά που θα πρέπει να καταθέσουν, κλπ.

1. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 21 του Νόμου 4604/2019 (όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 21 του Ν. 4808/2021), η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ) «επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών καθώς και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, με τη χορήγηση Σήματος Ισότητας».

Με την ΥΑ 112972/22.12.2023 (ΦΕΚ Β 7567), της Υφυπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας (ΥΚΟΙΣΟ) όπως αυτή τροποποιήθηκε με την ΚΥΑ 18915 (ΦΕΚ Β' 6749, η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του ν. 4808/2021, αριθ. 21, παρ. 2, ύστερα από εισήγηση της ΓΓΙΑΔ, καθορίστηκαν η διαδικασία, οι όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής και η διάρκεια ισχύος του Σήματος.

2. ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Το Σήμα Ισότητας απευθύνεται σε μικρομεσαίες (με αριθμό εργαζομένων από 11 έως 250 άτομα ή κύκλο εργασιών από 2 έως 50 εκατομμύρια ευρώ) και μεγάλες επιχειρήσεις (με αριθμό εργαζομένων μεγαλύτερο από 250 άτομα ή κύκλο εργασιών μεγαλύτερο από 50 εκατομμύρια ευρώ) του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να τηρούν τις εξής προϋποθέσεις:

1. Να δραστηριοποιούνται στην Ελληνική Επικράτεια με ελληνικό Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ).
2. Να εντάσσονται στην κατηγορία των μικρομεσαίων ή μεγάλων επιχειρήσεων.
3. Να είναι ενεργείς, να μην τελούν σε αδράνεια, εκκαθάριση, πτώχευση, ή αναγκαστική διαχείριση, ούτε να έχει ανασταλεί ο ΑΦΜ τους για οποιαδήποτε αιτία.
4. Να μην έχει επιβληθεί ποινική ή διοικητική κύρωση, με τελεσίδικη ισχύ, για παράβαση της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών, της προστασίας της μητρότητας και

των γονικών αδειών και της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, τουλάχιστον για τρία (3) έτη πριν την υποβολή της αίτησης.

5. Να μην έχει εκδοθεί διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη περί παράβασης της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση εργαζομένων γυναικών και ανδρών, της προστασίας της μητρότητας και των γονικών αδειών και για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, τουλάχιστον για τρία (3) έτη πριν την υποβολή της αίτησης.

3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΝΟΜΗΣ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η διαδικασία απονομής του Σήματος Ισότητας περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

1. Ανακοίνωση Προγράμματος - Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος από τη ΓΓΙΑΔ.
2. Υποβολή Αίτησης Συμμετοχής από επιχειρήσεις [διάρκεια: 5μήνες από την ημερομηνία που ορίζεται στην Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος].
3. Έλεγχος Αιτήσεων και έγκριση επιχειρήσεων από τη ΓΓΙΑΔ προς αξιολόγηση τους για το «Σήμα Ισότητας» [διάρκεια: 1 μήνας από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής αιτήσεων συμμετοχής].
4. Προετοιμασία επιχειρήσεων: Επιμόρφωση Στελεχών, Δήλωση Δέσμευσης και υποβολή Φακέλου Αξιολόγησης [διάρκεια: 4μήνες από την καταληκτική ημερομηνία της προθεσμίας ελέγχου των αιτήσεων].
5. Αξιολόγηση των επιχειρήσεων από την Επιτροπή Αξιολόγησης [διάρκεια: 2 μήνες από την καταληκτική ημερομηνία της προθεσμίας προετοιμασίας επιχειρήσεων].
6. Ανακοίνωση αποτελεσμάτων και Απονομή Σήματος Ισότητας από τη ΓΓΙΑΔ.

3.1. Ανακοίνωση Προγράμματος - Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος από τη ΓΓΙΑΔ

Με σκοπό την ενημέρωση του κοινού για το Πρόγραμμα «Σήμα Ισότητας» και την έναρξη του θα δημοσιευτεί Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος. Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις θα μπορούν να ενημερωθούν σχετικά με το Πρόγραμμα μέσω του επίσημου ιστοτόπου <https://simaisotitas.minscfa.gov.gr/>. Στον ιστότοπο θα παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τους φορείς υλοποίησης, τον στόχο του Προγράμματος, τη διαδικασία υποβολής της αίτησης συμμετοχής καθώς και την Μεθοδολογία για την αξιολόγηση τους ως προς την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων

ευκαιριών μεταξύ εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, καθώς και πολιτικών για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Μέσω του ιστοτόπου, οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις θα μπορούν να επικοινωνήσουν με την ομάδα Υποστήριξης του Προγράμματος «Σήμα Ισότητας».

3.2. Υποβολή Αίτησης Συμμετοχής από επιχειρήσεις

Κατόπιν δημοσίευσης της Πρόσκλησης Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος, οι επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να συμμετέχουν στο Πρόγραμμα «Σήμα Ισότητας», θα πρέπει να επισκεφθούν τον ιστότοπο simaisotitas.minscfa.gov.gr.

Η υποβολή της αίτησης συμμετοχής γίνεται μόνο ηλεκτρονικά μέσω της εφαρμογής της ιστοσελίδας simaisotitas.minscfa.gov.gr/kante-aitisi/ (εφεξής «εφαρμογή») με τη χρήση διαπιστευτηρίων – κωδικών της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης (Γ.Γ.Π.Σ.Ψ.Δ) του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης (taxisnet) της επιχείρησης ή ατομικά των ιδίων (αν πρόκειται για ατομικές επιχειρήσεις). Εφόσον οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις αυθεντικοποιούνται επιτυχώς, η εφαρμογή δημιουργεί αυτόματα μοναδικό λογαριασμό (προφίλ) για κάθε επιχείρηση.

Για την οριστική υποβολή της αίτησης συμμετοχής, οι επιχειρήσεις πρέπει να αναρτήσουν στην εφαρμογή τα παρακάτω ψηφιακά αρχεία:

- Ε3 από την ΑΑΔΕ ή ανωνυμοποιημένο² Ε4 από την ΕΡΓΑΝΗ,
- ενιαίο πιστοποιητικό δικαστικής φερεγγυότητας μέσω του gov.gr
- υπεύθυνη δήλωση του νόμιμου εκπροσώπου, εκδοθείσα είτε ψηφιακά μέσω gov.gr είτε με γνήσιο υπογραφής από ΚΕΠ, με το παρακάτω περιεχόμενο:

“Κατά τα τελευταία τρία (3) έτη πριν την υποβολή της αίτησης συμμετοχής για την επιχείρηση που νομίμως εκπροσωπώ:

α/ δεν έχει επιβληθεί σε βάρος της επιχείρησης ποινική ή διοικητική κύρωση, με τελεσίδικη ισχύ για παράβαση της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών, της προστασίας της μητρότητας και των γονικών αδειών και της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

β/ δεν έχει εκδοθεί διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη για την αιτούσα επιχείρηση περί παράβασης της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση εργαζομένων γυναικών και ανδρών, της προστασίας

²Για τη διαδικασία ανωνυμοποίησης, θα βρείτε πληροφορίες στο Παράρτημα4, σελ.42

της μητρότητας και των γονικών αδειών και για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας στην εργασία.

γ) όλα τα αναφερόμενα στοιχεία της αίτησης είναι αληθή.».

- ορισμός προσώπου επικοινωνίας για το πρόγραμμα και δήλωση των στοιχείων επικοινωνίας του.

Μετά την οριστική υποβολή της αίτησης, το ορισμένο από την επιχείρηση πρόσωπο επικοινωνίας θα ενημερωθεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την επιβεβαίωση της επιτυχούς υποβολής της.

Η αίτηση θα θεωρείται έγκυρη εφόσον υποβληθεί οριστικά εντός της προθεσμίας που θα ορίζεται στην Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος.

Η οριστική υποβολή της αίτησης ισοδυναμεί με Υπεύθυνη Δήλωση του ν. 1599/1986 περί της ακρίβειας των δηλωθέντων στοιχείων. Σε περίπτωση τυπικών ελλείψεων, η ΓΓΙΑΔ μπορεί να τάσσει εύλογη προθεσμία για συμπλήρωση.

3.3. Έλεγχος Αιτήσεων από τη ΓΓΙΑΔ και έγκριση συμμετοχής επιχειρήσεων στο «Σήμα Ισότητας»

Η ΓΓΙΑΔ θα προβεί σε έλεγχο των αιτήσεων που υποβλήθηκαν και θα ενημερώσει μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τις επιχειρήσεις για την έγκριση ή την απόρριψη της συμμετοχής τους στο Σήμα Ισότητας. Η έγκριση ή η απόρριψη συμμετοχής των επιχειρήσεων βασίζεται στην ορθότητα και πληρότητα των αιτήσεων τους και των σχετικών δικαιολογητικών.

Η ΓΓΙΑΔ δύναται να αξιοποιεί κάθε νόμιμο μέσο σε όλο το εύρος των διαθέσιμων πηγών πληροφόρησης, προκειμένου να ελέγχεται η εγκυρότητα των αιτήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται η συνεργασία με τις αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες για την εξακρίβωση στοιχείων (ΕΡΓΑΝΗ, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ΕΦΚΑ, Δικαστικές Αρχές κλπ).

Σε περίπτωση που σε έλεγχο της ΓΓΙΑΔ διαπιστωθεί ότι η αιτούσα επιχείρηση έχει δηλώσει ψευδή στοιχεία ή δεν πληροί κάποιον ή κάποιους από τους Όρους και τις Προϋποθέσεις Συμμετοχής, η ΓΓΙΑΔ θα απορρίπτει την αίτηση συμμετοχής και η επιχείρηση θα αποκλείεται από την διαδικασία απονομής του Σήματος Ισότητας.

Η επιλογή και ανακοίνωση, από τη ΓΓΙΑΔ, των επιχειρήσεων που θα συμμετέχουν στον κύκλο του Σήματος Ισότητας θα πραγματοποιηθεί εντός ενός (1) μήνα από την καταληκτική προθεσμία υποβολής των Αιτήσεων Συμμετοχής.

3.4. Προετοιμασία επιχειρήσεων: Επιμόρφωση Στελεχών, Δήλωση Δέσμευσης και υποβολή Φακέλου Αξιολόγησης

Μετά την ανακοίνωση, από τη ΓΓΙΑΔ, των επιχειρήσεων που θα συμμετάσχουν στον πρώτο κύκλο της καθολικής εφαρμογής του Σήματος Ισότητας, οι επιχειρήσεις θα έχουν στη διάθεσή τους τέσσερις (4) μήνες, κατά τη διάρκεια των οποίων, οφείλουν:

α/ να ορίσουν τουλάχιστον τρία (3) διοικητικά στελέχη³, τα οποία θα παρακολουθήσουν και θα πιστοποιηθούν σε δύο (2) ασύγχρονα ψηφιακά σεμινάρια⁴ επιμόρφωσης σε θέματα ισότητας των φύλων και βίας και παρενόχλησης. Τα επιμορφωτικά σεμινάρια δημιουργήθηκαν με την επιστημονική επιμέλεια του Κέντρου Ερευνών σε Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και παρέχονται δωρεάν στο πλαίσιο του Σήματος Ισότητας, όπως αυτό υλοποιείται από τη ΓΓΙΑΔ.

β/ να δημοσιοποιήσουν ευρύτατα την **Δήλωση Δέσμευσης για την Ισότητα των Φύλων**, δηλαδή το κείμενο που δηλώνει τη δέσμευσή τους στην προώθηση και προστασία της Ισότητας των φύλων και της πρόληψης και αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης(βλ. Παράρτημα 3 *Κανόνες Δημοσιότητας*).

γ/ να προβούν στις απαραίτητες δράσεις και ενέργειες προκειμένου να συμμορφωθούν με τα Κριτήρια του Σήματος Ισότητας (βλ. Ενότητα 5 – Κριτήρια Αξιολόγησης).

Η εφαρμογή του ιστοτόπου simaisotitas.minscfa.gov.gr θα δίνει την δυνατότητα στις επιχειρήσεις μέσω του μοναδικού λογαριασμού τους να υποβάλλουν τα απαιτούμενα αρχεία στον Φάκελο Αξιολόγησης τους.

Ο Φάκελος Αξιολόγησης θα πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Τεκμηριωτικό υλικό για την ανάρτηση και δημοσιοποίηση της Δήλωσης Δέσμευσης στους εργαζόμενους της επιχείρησης και το ευρύ κοινό(βλ. Παράρτημα 3 *Κανόνες Δημοσιότητας*).
2. Πιστοποιητικά παρακολούθησης επιμορφωτικών σεμιναρίων επιμόρφωσης σε θέματα ισότητας των φύλων και βίας και παρενόχλησης από τουλάχιστον τρία (3) διοικητικά στελέχη. Τα επιμορφωτικά σεμινάρια δημιουργήθηκαν με την επιστημονική επιμέλεια του Κέντρου Ερευνών σε Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και παρέχονται δωρεάν στο πλαίσιο του Σήματος Ισότητας, όπως αυτό υλοποιείται από τη ΓΓΙΑΔ.
3. Τεκμήρια με τα οποία η επιχείρηση αποδεικνύει ότι:

³Διοικητικά στελέχη αρμόδια για την λήψη αποφάσεων για επιμόρφωση προσωπικού ή για τη λειτουργία της επιχείρησης.

⁴Τα επιμορφωτικά σεμινάρια θα βρείτε στην ιστοσελίδα: <https://elearning.kethi.gr/>

α) πληροί τα απαιτούμενα κριτήρια (αναλυτική περιγραφή των κριτηρίων αξιολόγησης και των αντίστοιχων τεκμηριωτικών εγγράφων βλ. Ενότητα 5 – Κριτήρια Αξιολόγησης), και

β) τηρεί τους Κανόνες Δημοσιότητας του Σήματος Ισότητας, (βλ. Παράρτημα 3).

Ο Φάκελος Αξιολόγησης θα πρέπει να υποβάλλεται οριστικά εντός της προθεσμίας που θέτει η Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος. Φάκελοι που κατατίθενται εκτός προθεσμίας δε θα αξιολογούνται.

3.5. Αξιολόγηση από την Επιτροπή Αξιολόγησης

Η Επιτροπή Αξιολόγησης (βλ. Ενότητα 4), αφού αξιολογήσει τους Φακέλους, θα προβεί σε σύνταξη Έκθεσης Αξιολόγησης, την οποία θα διαβιβάσει, μαζί με θετική ή αρνητική εισήγησή της, στη ΓΓΙΑΔ προκειμένου να προχωρήσει ή μη στην απονομή του Σήματος Ισότητας.

Εφόσον κριθεί απαραίτητο, μπορεί να ζητηθούν πρόσθετα/συμπληρωματικά δεδομένα ή/και διευκρινίσεις από τις επιχειρήσεις.

Η ΓΓΙΑΔ δικαιούται να παρακολουθεί την υλοποίηση των δράσεων στις επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια του 4μηνιαίου διαστήματος προετοιμασίας τους και να διενεργεί επιτόπιους ελέγχους, εάν το κρίνει αναγκαίο.

3.6. Ανακοίνωση αποτελεσμάτων και Απονομή Σήματος Ισότητας από τη ΓΓΙΑΔ

Το Σήμα Ισότητας απονέμεται από τη ΓΓΙΑΔ, μετά από σχετική ενημέρωση των επιτυχουσών επιχειρήσεων.

Η ΓΓΙΑΔ δημοσιεύει τον κατάλογο των επιχειρήσεων στις οποίες απονέμεται το Σήμα Ισότητας, στον ιστότοπό της, στα μέσα κοινωνικής δικτύωσής της και σε όποιο άλλο πρόσφορο κανάλι επικοινωνίας.

Οι επιχειρήσεις, από τη μεριά τους, είναι υποχρεωμένες να κοινοποιούν το Σήμα Ισότητας τόσο στους εργαζόμενους και στο εν γένει επιχειρηματικό τους περιβάλλον, όσο και στο ευρύτερο κοινό. Στο Παράρτημα 3 θα βρείτε τους Κανόνες Δημοσιότητας που είναι υποχρεωμένες να τηρούν όλες οι επιχειρήσεις που θα λάβουν το Σήμα Ισότητας.

Το Σήμα Ισότητας έχει ισχύ για δύο (2) έτη.

4.ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η Επιτροπή Αξιολόγησης, είναι πενταμελής και ορίζεται από το αρμόδιο όργανο της ΓΓΙΑΔ. Η ανεξαρτησία της Επιτροπής Αξιολόγησης μαζί με την αντικειμενικότητα των κριτηρίων, προσδίδουν στο Σήμα αξιοπιστία και εγκυρότητα.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης είναι επιφορτισμένη με τις εξής αρμοδιότητες:

α/ Να αξιολογεί τους Φακέλους που θα υποβάλουν οι επιχειρήσεις με βάση τα Κριτήρια, όπως περιγράφονται στην Ενότητα 5.

β/ Να συντάσσει την έκθεση αξιολόγησης για κάθε επιχείρηση και να την υποβάλλει στην αρμόδια υπηρεσία της ΓΓΙΑΔ για την απονομή του Σήματος.

γ/ Να υποστηρίζει την αρμόδια υπηρεσία της ΓΓΙΑΔ στη διαδικασία ελέγχου των επιχειρήσεων στις οποίες απονέμεται Σήμα Ισότητας (σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 9 της ΥΑ 112972/31.12.2023, ΦΕΚ 83925).

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Τα Κριτήρια Αξιολόγησης, ορίστηκαν λαμβάνοντας υπ' όψη τους βασικούς θεματικούς άξονες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα⁵, τις γενικότερες νομοθετικές εξελίξεις σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο, καθώς και καλές πρακτικές σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Ανά κριτήριο αξιολόγησης αναφέρονται τα απαιτούμενα τεκμηριωτικά έγγραφα/δικαιολογητικά καθώς και το χρονικό διάστημα αναφοράς ελέγχου.

Στην Ενότητα 5.1., παρουσιάζονται τα κριτήρια που είναι υποχρεωτικά για όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων (μικρομεσαίες και μεγάλες) ενώ στην Ενότητα 5.2. παρουσιάζονται τα κριτήρια που είναι υποχρεωτικά μόνο για τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Για την απονομή του Σήματος Ισότητας, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να παρέχουν τα απαιτούμενα τεκμηριωτικά έγγραφα/δικαιολογητικά για κάθε υποχρεωτικό κριτήριο που αντιστοιχεί στο μέγεθος τους.

⁵ Οι άξονες αυτοί είναι: α) Ίση Μεταχείριση (ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου, αντιμετώπιση διακρίσεων και προώθηση της ισότητας σε πρόσληψη, κατάρτιση, εξέλιξη και αποδοχές), β) μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης, γ) Ισότητα στη Λήψη Αποφάσεων (ισόρροπη συμμετοχή ανεξαρτήτως φύλου σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων, όπως σε διοικητικά συμβούλια, διοικητικές και διευθυντικές θέσεις, ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, κλπ), γ) Εξισορρόπηση Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής για Γυναίκες και Άντρες (ευελιξία στο ωράριο για γονείς και φροντιστές, παροχές γονικών αδειών και αδειών πατρότητας και άλλες πρακτικές διευκόλυνσης των εργαζόμενων γονέων ή φροντιστών), δ) Εταιρική Κουλτούρα/Ευρύτερη Επιχειρησιακή Πολιτική (ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που προάγουν την ισότητα και ενισχύουν την συνειδητοποίηση του θέματος.

Στην Ενότητα 5.3 παρουσιάζονται καλές πρακτικές για την υποστήριξη γονέων και φροντιστών. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να παρέχουν τα απαιτούμενα τεκμηριωτικά έγγραφα/δικαιολογητικά για όσες από τις πρακτικές εφαρμόζουν ανάλογα με το μέγεθός τους.

5.1. Υποχρεωτικά Κριτήρια Αξιολόγησης – Για όλες τις Επιχειρήσεις (Μικρομεσαίες και Μεγάλες Επιχειρήσεις)

Κριτήριο 1: Συστηματική τήρηση στατιστικών στοιχείων απασχόλησης.

Το κριτήριο αφορά την οργανωμένη, συνεχή και αξιόπιστη καταγραφή όλων των βασικών στατιστικών στοιχείων, με βάση το φύλο, που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό.

Η επιχείρηση θα πρέπει να τηρεί συγκεντρωμένα και ενημερωμένα στατιστικά στοιχεία με βάση το φύλο, ανά ιεραρχικό επίπεδο.

Τεκμήριο: Ανωνυμοποιημένο⁶ αρχείο, πίνακας ή κατάσταση σε επεξεργάσιμη μορφή που αποτυπώνει τα στατιστικά στοιχεία του προσωπικού με βάση το φύλο, ανά ιεραρχικό επίπεδο.

Το τεκμήριο θα πρέπει να είναι ενημερωμένο εντός του τελευταίου μήνα πριν την ημερομηνία κατάθεσης του φακέλου.

Κριτήριο 2: Τήρηση στατιστικών στοιχείων μισθοδοσίας.

Το κριτήριο αφορά την συστηματική καταγραφή και παρακολούθηση όλων των μισθολογικών στοιχείων, με δυνατότητα ανάλυσης με βάση το φύλο, ανά ιεραρχικό επίπεδο. Στόχος είναι οι επιχειρήσεις να μπορούν να εντοπίζουν πιθανές μισθολογικές ανισότητες και να προετοιμαστούν για την εφαρμογή της αρχής ίσης αμοιβής για εργασίας ίσης αξίας.

Τεκμήριο: Ανωνυμοποιημένο αρχείο, πίνακας ή κατάσταση⁷ σε επεξεργάσιμη μορφή που χρησιμοποιείται για την τήρηση στοιχείων μισθοδοσίας προσωπικού με βάση το φύλο, ανά ιεραρχικό επίπεδο και με στόχο τον υπολογισμό της διαφοράς της μέσης αμοιβής⁸ ανδρών και της μέσης αμοιβής γυναικών.

⁶Για τη διαδικασία ανωνυμοποίησης, θα βρείτε πληροφορίες στο Παράρτημα 4, σελ.42

⁷Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει κάποιο αρχείο υπολογιστικών φύλλων του Excel ή πίνακα/κατάσταση από οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα χρησιμοποιεί η επιχείρηση για αυτόν τον σκοπό.

⁸«Αμοιβές» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της.

Χρονικό διάστημα αναφοράς: Ο τελευταίος πλήρης ημερολογιακός μήνας πριν τον μήνα, κατά τον οποίο θα κατατεθεί ο φάκελος αξιολόγησης.

Κριτήριο 3 : Συνολική κατανομή εργαζομένων.

Το κριτήριο αυτό εξετάζει τη συμμετοχή των εργαζομένων με βάση το φύλο στο σύνολο του προσωπικού και αξιολογεί κατά πόσο η επιχείρηση προάγει ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στην απασχόληση. Για την αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψη η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στη συνολική σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού, με ενδεικτικό ελάχιστο όριο το 33%.

Κατά την εξέταση του κριτηρίου, είναι δυνατή η αιτιολογημένη παρέκκλιση από το ενδεικτικό όριο, εφόσον η επιχείρηση τεκμηριώνει ότι εφαρμόζει πολιτικές και πρακτικές για την προσέλκυση, διατήρηση και επαγγελματική εξέλιξη του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Τεκμήριο: Ανωνυμοποιημένο αρχείο, πίνακας ή κατάσταση⁹ σε επεξεργάσιμη μορφή που χρησιμοποιείται για την τήρηση στοιχείων προσωπικού με βάση το φύλο.

Το τεκμήριο θα πρέπει να είναι ενημερωμένο εντός του τελευταίου μήνα πριν την ημερομηνία κατάθεσης του Φακέλου Αξιολόγησης.

Κριτήριο 4: Πρόληψη και Καταπολέμηση Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

Το κριτήριο εξετάζει σε ποιο βαθμό η επιχείρηση διαθέτει ολοκληρωμένα μέτρα, πολιτικές και διαδικασίες για την πρόληψη, αναγνώριση, αντιμετώπιση και καταπολέμηση όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που ορίζει ο ν. 4808/21.

Ο σκοπός του κριτηρίου είναι να διασφαλίσει ότι η επιχείρηση προλαμβάνει αποτελεσματικά περιστατικά βίας και παρενόχλησης, διαθέτει αξιόπιστους και προσβάσιμους μηχανισμούς αναφοράς, προστατεύει τα θύματα και αντιμετωπίζει με σοβαρότητα κάθε περιστατικό ενώ ταυτόχρονα καλλιεργεί κουλτούρα σεβασμού, ασφάλειας και ισότητας.

Τεκμήρια για μικρές επιχειρήσεις μέχρι 20 άτομα είναι:

⁹Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει κάποιο αρχείο υπολογιστικών φύλλων του Excel ή πίνακα/κατάσταση από οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα χρησιμοποιεί η επιχείρηση για αυτόν τον σκοπό.

1. Η Πολιτική¹⁰ που συντάξε η επιχείρηση κατά της Βίας και Παρενόχλησης, με ρητή δέσμευση της για «μηδενική ανοχή» στα φαινόμενα αυτά, όπως ισχύει κατά την ημερομηνία κατάθεσης του Φακέλου Αξιολόγησης
2. Οποιοδήποτε αποδεικτικό στοιχείο γνωστοποίησης/ενημέρωσης των εργαζομένων σε σχέση με την Πολιτική (π.χ. email αποστολής στους εργαζομένους, ανακοίνωση σε εσωτερικό δίκτυο, intranet) που έχει λάβει χώρα εντός του τελευταίου 4μήνου πριν την κατάθεση του Φακέλου Αξιολόγησης.

Οποιοδήποτε αποδεικτικό στοιχείο δημοσιοποίησης της Πολιτικής μέσω της ιστοσελίδας της επιχείρησης ή και κάθε άλλου πρόσφορου μέσου.

Τα τεκμήρια για μικρές (άνω των 20 ατόμων), μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις είναι:

1. Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία που καταρτίστηκαν από την επιχείρηση¹¹.
2. Υπ. Δήλωση με περιγραφή της διαδικασίας που ακολουθήθηκε για την κατάρτιση των Πολιτικών για την Βία και την Παρενόχληση.
3. Οποιοδήποτε αποδεικτικό στοιχείο γνωστοποίησης/ενημέρωσης των εργαζομένων σε σχέση με την Πολιτική (π.χ. email αποστολής στους εργαζομένους, ανακοίνωση σε εσωτερικό δίκτυο, intranet)
4. Οποιοδήποτε αποδεικτικό στοιχείο δημοσιοποίησης της Πολιτικής μέσω της ιστοσελίδας της επιχείρησης ή και κάθε άλλου πρόσφορου μέσου.
5. Υποβολή ενός διετούς ολοκληρωμένου σχεδίου ευαισθητοποίησης/εκπαίδευσης των εργαζομένων και των στελεχών της Διοίκησης πάνω στα θέματα όλων των μορφών Βίας και Παρενόχλησης, σύμφωνα και με τον ν. 4808/21 (σεξουαλική, ψυχολογική κ.λπ.). Σχετική αναφορά και οδηγίες για τα είδη των σεμιναρίων εκπαίδευσης εργαζομένων, τις θεματικές και τις προδιαγραφές τους γίνεται στο Παράρτημα 2.

Κριτήριο 5: Θέσεις ευθύνης - Κάθετη κατανομή ανθρώπινου δυναμικού.

¹⁰Σχετικό υπόδειγμα με ενδεικτικό περιεχόμενο της ως άνω ενημέρωσης προς αξιοποίηση από κάθε ενδιαφερόμενο υπάρχει στην ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας στον παρακάτω σύνδεσμο:

Υποχρεώσεις Εργοδότη για Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης - Επιθεώρηση Εργασίας (hli.gov.gr), βλ. αρχείο: Υπόδειγμα Ενημέρωσης

¹¹Σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα κειμένου πολιτικής, προς αξιοποίηση από κάθε ενδιαφερόμενο, περιλαμβάνεται στην κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 22 παρ. 1 του ν. 4808/2021 εκδοθείσα ΥΑ 82063/2021 (ΦΕΚ 5059Β'/1-11-2021), η οποία και περιλαμβάνει σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο. Την ανωτέρω ΥΑ μπορείτε να βρείτε και στην ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας στον παρακάτω σύνδεσμο: [Υποχρεώσεις Εργοδότη για Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης - Επιθεώρηση Εργασίας \(hli.gov.gr\)](#), βλ. αρχείο: Υπουργική Απόφαση

Το κριτήριο εξετάζει τη συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε θέσεις ευθύνης και αξιολογεί κατά πόσο η κάθετη κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού αντικατοπτρίζει ισότιμες ευκαιρίες πρόσβασης στη διοίκηση, τη λήψη αποφάσεων και τους ρόλους ηγεσίας. Το ελάχιστο αποδεκτό όριο συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε θέσεις ευθύνης είναι 33%, με δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης.

Τεκμήριο:Ανωνυμοποιημένο αρχείο, πίνακας ή κατάσταση σε επεξεργάσιμη μορφή με τις θέσεις ευθύνης ανά φύλο.

Το τεκμήριο θα πρέπει να είναι ενημερωμένο εντός του τελευταίου μήνα πριν την ημερομηνία κατάθεσης του Φακέλου Αξιολόγησης.

Κριτήριο 6: Εκπόνηση Οδηγού Εναρμόνισης Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής.

Το κριτήριο εξετάζει αν η επιχείρηση έχει καταρτίσει και εφαρμόζει έναν επίσημο, δομημένο και προσβάσιμο Οδηγό που προωθεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων της.

Ο Οδηγός Εναρμόνισης Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής θα πρέπει να αποτελεί δέσμευση της επιχείρησης ότι εντάσσει στις πρακτικές της ωράριο εργασίας φιλικό προς την οικογένεια¹² και την ιδιωτική ζωή και να περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- α. όλες τις άδειες που δικαιούνται οι γονείς και φροντιστές-ριες,
- β. άλλες πρακτικές και διευκολύνσεις της επιχείρησης με σκοπό την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, (π.χ. τουλάχιστον μία «ανοιχτή ημέρα» ανά εξάμηνο, που μπορεί ο γονέας, άντρας ή γυναίκα, να φέρει το παιδί στο χώρο εργασίας),
- γ. ευέλικτο ωράριο εργασίας, εξ' αποστάσεως εργασία ή άλλες ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις¹³
- δ. αναφορά της υποχρέωσης της επιχείρησης να σέβεται το δικαίωμα αποσύνδεσης των τηλεεργαζομένων¹⁴,

¹²Είναι σημαντικό η υιοθέτηση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, φιλικών προς την οικογένεια, όπως και μέτρων ενθάρρυνσης χορήγησης αδειών γονεϊκότητας, να συνοδεύεται και από συμβολικές και ουσιαστικές πρακτικές, που καθιστούν σαφές ότι η αξιοποίησή τους δεν έχει συνέπειες στη σταδιοδρομία των εργαζομένων. Για τον σκοπό αυτόν, η αξιοποίηση τέτοιων δυνατοτήτων από ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα οποία λειτουργούν ως role-models, βοηθάει στην επίτευξη αλλαγής στην εργασιακή κουλτούρα, και ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους να χρησιμοποιήσουν τα μέτρα αυτά χωρίς να φοβούνται στιγματισμό ή πρόσκληση δυσμενών επιπτώσεων στην εργασιακή τους κατάσταση (Ν. Μοσχοβάκου (επ.) κ.α., 2023).

¹³ Άρθρο 31 του Ν. 4808/2021.

ε. δήλωση της επιχείρησης ότι η χρήση των αδειών και διευκολύνσεων δεν θα έχει συνέπειες στη σταδιοδρομία των εργαζομένων.

Τεκμήρια:

1. Οδηγός εναρμόνισης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής με το ανωτέρω περιεχόμενο, όπως αυτό ισχύει κατά την ημερομηνία κατάθεσης του Φακέλου Αξιολόγησης.
2. σύνδεσμος της ιστοσελίδας της επιχείρησης στην οποία είναι αναρτημένος ο Οδηγός ή αποδεικτικό ότι είναι αναρτημένος στο ενδο-δίκτυο (intranet – αν υπάρχει), και
3. οποιοδήποτε αποδεικτικό γνωστοποίησης ή/και ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με τον Οδηγό Εναρμόνισης, σύμφωνα με το αριθ. 51, Ν. 4808/21 που έχει λάβει χώρα εντός του τελευταίου 4μήνου πριν την κατάθεση του Φακέλου Αξιολόγησης.

5.2. Υποχρεωτικά Κριτήρια Αξιολόγησης – Μόνο για τις Μεγάλες Επιχειρήσεις (>=250 εργαζόμενοι/ες).

Εκτός των Κριτηρίων 1-6 της προηγούμενης Ενότητας 5.1., οι Μεγάλες Επιχειρήσεις (>=250 εργαζόμενοι/ες) υποχρεούνται να πληρούν και τα παρακάτω Κριτήρια.

Κριτήριο 7: Δικαιοσύνη και Διαφάνεια στον Μισθό.

Το κριτήριο εξετάζει τον βαθμό προετοιμασίας της επιχείρησης για την εφαρμογή πρακτικών μισθολογικής διαφάνειας και την αποτύπωση της αντίληψης των εργαζομένων σχετικά με τη δικαιοσύνη και διαφάνεια στις αμοιβές.

Τεκμήριο: Οποιοδήποτε στοιχείο αποδεικνύει την πραγματοποίηση ανώνυμης αυτοτελούς έρευνας¹⁵ κατά την οποία οι εργαζόμενοι αποτυπώνουν την αντίληψη τους σε σχέση με τη διαφάνεια στη διαμόρφωση των αποδοχών και τη δικαιοσύνη των αμοιβών.

Χρονικό διάστημα αναφοράς: Το τελευταίο πλήρες ημερολογιακό έτος πριν το μήνα, κατά τον οποίο θα κατατεθεί φάκελος αξιολόγησης.

¹⁴ Άρθρο 67, παρ. 10 του Ν. 4808/2021: συνίσταται στο δικαίωμα των τηλεεργαζομένων να απέχουν από την εργασία τους και να μην επικοινωνούν με οποιοδήποτε τρόπο, ψηφιακό ή μη, εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών τους.

¹⁵ Για την αυτοτελή έρευνα, θα παρασχεθεί στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις πρότυπο ερωτηματολόγιο-λίστα ελέγχου. Ενδεικτικές δηλώσεις ερωτηματολογίου μεταξύ άλλων: «Κατανοώ πώς καθορίζεται ο μισθός μου», «Θεωρώ ότι αμείβομαι δίκαια σε σχέση με τον ρόλο μου», «Θεωρώ ότι ο μισθός μου δεν προσδιορίζεται με βάση το φύλο μου».

Κριτήριο 8: Πολιτική Προσλήψεων: Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα στάδια πρόσληψης.

Το κριτήριο εξετάζει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε κάθε φάση της διαδικασίας πρόσληψης. Στόχος είναι η διασφάλιση ισότητας ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες και η πρόληψη έμφυλων διακρίσεων.

Για την τεκμηρίωση μιας δίκαιης, αμερόληπτης και διαφανούς διαδικασίας πρόσληψης, η επιχείρηση οφείλει να:

α/ επιλέγει το προσωπικό με βάση αντικειμενικά προσόντα, εμπειρία και δεξιότητες, χωρίς να επηρεάζεται από στερεότυπα φύλου.

β/ προσαρμόσει τα εργαλεία αξιολόγησης στη διαδικασία πρόσληψης — όπως συνεντεύξεις, τεστ, ασκήσεις, ερωτηματολόγια κ.λπ. — ώστε να ελαχιστοποιούνται οι αξιολογήσεις που βασίζονται σε στερεότυπα φύλου.

γ/ διεξάγει σεμινάρια προσαρμοσμένα για τα στελέχη που συμμετέχουν στη διαδικασία επιλογής προσωπικού.

Τεκμήρια:

α/ τις 2 πιο πρόσφατες αγγελίες θέσεων εργασίας, τις οποίες δημοσίευσε η επιχείρηση, με αναλυτική περιγραφή του ρόλου και των δεξιοτήτων που απαιτούνται

β/ τυποποιημένη φόρμα αξιολόγησης ή τυποποιημένο τεστ/ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση υποψήφιων εργαζομένων που να είναι εν ισχύ κατά την κατάθεση του Φακέλου Αξιολόγησης.

γ/ πιστοποιητικό ή βεβαίωση εκπαίδευσης η οποία να έχει λάβει χώρα κατά ανώτερο χρονικό διάστημα 2 ετών από την ημερομηνία κατάθεσης του Φακέλου Αξιολόγησης (με θέμα την ισότητα, τη διαφορετικότητα, την καταπολέμηση των διακρίσεων, των έμφυλων στερεοτύπων ή προκαταλήψεων¹⁶) στελεχών που συμμετέχουν στη διαδικασία επιλογής προσωπικού.

Κριτήριο 9: Ισότητα & δίκαιη στελέχωση.

Το κριτήριο εξετάζει την πρακτική της επιχείρησης στην ίση πρόσβαση στην εργασία, στην καταπολέμηση έμφυλων αποκλεισμών λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου

¹⁶Τα στελέχη των ιδιωτικών επιχειρήσεων που λαμβάνουν μέρος στην διαδικασία επιλογής προσωπικού μπορούν να παρακολουθήσουν και να πιστοποιηθούν μέσω του εκπαιδευτικού σεμιναρίου “Ευαισθητοποίηση Εργαζομένων Επιχειρήσεων σε θέματα διαφορετικότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων στο χώρο εργασίας”, το οποίο παρέχεται δωρεάν στην ψηφιακή πλατφόρμα του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας <https://inclusion.apps.gov.gr/>

φύλου προς το σύνολο των προσλήψεων. Το ελάχιστο αποδεκτό όριο του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο σύνολο των προσλήψεων είναι 33%, με δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης.

Τεκμήριο:Ανωνυμοποιημένα έντυπα προσλήψεων ή ανωνυμοποιημένες αναγγελίες πρόσληψης (ΕΡΓΑΝΗ), και ανωνυμοποιημένο αρχείο, πίνακας ή κατάσταση σε επεξεργάσιμη μορφή που χρησιμοποιείται για την τήρηση δεδομένων προσλήψεων ανά φύλο, για κάθε κατηγορία εργαζομένων και ιεραρχικό επίπεδο.

Χρονικό διάστημα αναφοράς:Το τελευταίο πλήρες ημερολογιακό έτος πριν το μήνα, κατά τον οποίο θα κατατεθεί φάκελος αξιολόγησης.

Κριτήριο 10: Ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη.

Το κριτήριο αξιολογεί κατά πόσο η επιχείρηση διασφαλίζει ισότιμη πρόσβαση σε προαγωγές και επαγγελματική εξέλιξη για άνδρες και γυναίκες. Στόχος είναι η εξάλειψη έμφυλων ανισοτήτων και η διασφάλιση ότι η ανέλιξη των εργαζομένων βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια απόδοσης, δεξιοτήτων και προσόντων.

Το ελάχιστο αποδεκτό όριο αναλογίας προαγωγών του υποεκπροσωπούμενου φύλου προς το σύνολο των προαγωγών θα πρέπει να είναι 33%, με δυνατότητα αιτιολογημένης παρέκκλισης.

Τεκμήριο:Ανωνυμοποιημένο αρχείο, πίνακα ή κατάσταση σε επεξεργάσιμη μορφή που χρησιμοποιείται για την τήρηση στοιχείων προαγωγής με βάση το φύλο.

Χρονικό διάστημα αναφοράς:Το τελευταίο πλήρες ημερολογιακό έτος πριν το μήνα, κατά τον οποίο θα κατατεθεί φάκελος αξιολόγησης.

5.3.Καλές πρακτικές υποστήριξης γονέων και φροντιστών.

Το κριτήριο εξετάζει τις πρακτικές που εφαρμόζει η επιχείρηση για να διευκολύνει τους εργαζόμενους να συνδυάζουν αποτελεσματικά τις επαγγελματικές υποχρεώσεις με την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. Στόχος είναι η δημιουργία ενός υγιούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενισχύει την ευημερία, την προσέλκυση και τη διατήρηση ταλέντων.

Για την πλήρωση του κριτηρίου, οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις θα πρέπει να τεκμηριώσουν τουλάχιστον μία από τις παρακάτω πρακτικές ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις θα πρέπει να τεκμηριώσουν με σχετικά δικαιολογητικά περισσότερες από δύο πρακτικές.

Κριτήριο 11: Καλές Πρακτικές υποστήριξης γονέων και φροντιστών.

- 11.1 Φροντίδα Υπερηλίκων ή συγγενών με αναπηρία
- 11.2 Φροντίδα και φύλαξη παιδιών εργαζόμενων γονέων
- 11.3 Δημιουργική απασχόληση παιδιών εργαζόμενων γονέων
- 11.4 Επιπλέον του νόμου άδειες
- 11.5 Εκδηλώσεις και δράσεις για οικογένειες
- 11.6 Εθελοντική ανταλλαγή βαρδιών
- 11.7 Χώροι θηλασμού στις εγκαταστάσεις της εταιρείας
- 11.8 Παροχή επιδόματος τριτεκνίας και πολυτεκνίας
- 11.9 Παροχή επιδόματος γέννησης ή επιδόματος παιδιού
- 11.10 Παροχή επιδόματος εισαγωγής τέκνου στο Πανεπιστήμιο
- 11.11 Παροχή επιδόματος γάμου
- 11.12 Εκπτώσεις/προνόμια για Παιδικές Κατασκηνώσεις
- 11.13 Συμβουλευτική γονέων
- 11.14 Εκπτώσεις/προνόμια σε εκπαιδευτικές δομές
- 11.15 Κάλυψη σχολικών ειδών ή υπολογιστών
- 11.16 Εκπαιδευτικά σεμινάρια για παιδιά εργαζομένων (stem κ.ά.)
- 11.17 Συνεργασία με ιδιωτικά θεραπευτήρια (λογοθεραπείες, εργοθεραπείες, ψυχολογική υποστήριξη γονέων/φροντιστών)
- 11.18 Open-day event για τις οικογένειες στις εγκαταστάσεις της εταιρείας
- 11.19 Οικονομική Ενίσχυση Μονογονεϊκών Οικογενειών
- 11.20 Οδηγός υποστήριξης για θετούς γονείς

11.21 Ψυχολογική υποστήριξη σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας

11.22 Εύλογες προσαρμογές και διευκολύνσεις σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας (πχ οικονομική ενίσχυση, αλλαγή θέσης για την προστασία από τον φερόμενο δράστη, ευέλικτο ωράριο εργασίας κλπ)

11.23 Συμμετοχή επιχείρησης σε προγράμματα απασχόλησης ανέργων γυναικών θυμάτων έμφυλης/ενδοοικογενειακής βίας

11.24 Παροχή εξοπλισμού και οικονομικής υποστήριξης για την τηλεργασία

11.25 Παροχή δυνατότητας τακτικής τηλεργασίας πέραν των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία για λόγους έκτακτης φροντίδας (ασθένεια παιδιού ή εξαρτώμενου μέλους)

6. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΗΜΑΤΟΣ

Η ΓΓΙΑΔ παρακολουθεί και αξιολογεί κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν με το Σήμα Ισότητας εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης¹⁷. Προς το σκοπό αυτό, οι επιχειρήσεις στις οποίες απονεμήθηκε το Σήμα Ισότητας αποστέλλουν υποχρεωτικά στο τέλος του πρώτου χρόνου Απολογιστική Έκθεση δράσεων.

Η Απολογιστική Έκθεση δράσεων θα πρέπει να περιλαμβάνει σωρευτικά τα εξής:

1. Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης από προσωπικό: Οι επιχειρήσεις θα πρέπει διανείμουν σε όλο τους το προσωπικό ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της επιχείρησης σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και το Σήμα Ισότητας. Το σχετικό ερωτηματολόγιο θα παρασχεθεί στις επιχειρήσεις από τη ΓΓΙΑΔ. Είναι απαραίτητη η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων με στόχο την πραγματική αποτύπωση της κατάστασης της επιχείρησης σε θέματα ισότητας και ο προσδιορισμός των αναγκών για αναθεώρηση ή/και ενίσχυση δράσεων.
2. Σχέδιο Ισότητας: Οι επιχειρήσεις θα αναπτύξουν Σχέδιο Ισότητας το οποίο θα πρέπει να βασίζεται στην αξιολόγηση από το ανθρώπινο δυναμικό και τα αποτελέσματα αυτής σύμφωνα με το Πρότυπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που περιλαμβάνεται στην ιστοσελίδα <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>).

¹⁷Και αναλόγως επικαιροποιεί τον κατάλογο των επιχειρήσεων που είναι κάτοχοι του Σήματος και ο οποίος βρίσκεται αναρτημένος στον ιστότοπό της.

3. Πιστοποιητικά Επιμορφωτικών Σεμιναρίων: Οι επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων θα πρέπει να συμπεριλάβουν στην Έκθεση τα απαραίτητα τεκμήρια που αποδεικνύουν ότι εφαρμόζουν το διετές ολοκληρωμένο σχέδιο σεμιναρίων ευαισθητοποίησης/επιμόρφωσης των εργαζομένων και των στελεχών της Διοίκησης πάνω στα θέματα όλων των μορφών Βίας και Παρενόχλησης, όπως απαιτεί το Κριτήριο 4 της Μεθοδολογίας¹⁸.

7. ΑΦΑΙΡΕΣΗ ΣΗΜΑΤΟΣ

Η ΓΓΙΑΔ μπορεί να αφαιρέσει το Σήμα Ισότητας, εφόσον κρίνει ότι η επιχείρηση δεν πληροί πλέον όλα τα κριτήρια αξιολόγησης που θέτει η Μεθοδολογία, κατόπιν ελέγχου της απολογιστικής Έκθεσης δράσεων ή εάν η επιχείρηση δεν υποβάλλει Έκθεση ή την υποβάλλει εκπρόθεσμα ή με ελλιπή στοιχεία και δεδομένα.

Επιπλέον, στην περίπτωση που διαπιστωθεί ότι μια επιχείρηση δεν συμμορφώνεται με τους Όρους και τις Προϋποθέσεις Συμμετοχής, ενώ έχει ήδη βραβευθεί με το Σήμα, υφίσταται ως κύρωση η δυνατότητα αφαίρεσης του Σήματος.

Η ΓΓΙΑΔ διατηρεί το δικαίωμα δημοσιοποίησης των επιχειρήσεων που:

1. χρησιμοποιούν το Σήμα χωρίς να τους έχει απονεμηθεί
2. χρησιμοποιούν το Σήμα πέραν της λήξης ισχύος του,
3. τους έχει αφαιρεθεί το **Σήμα Ισότητας** λόγω ανακριβών ή ψευδών στοιχείων, και
4. για οποιοδήποτε άλλο λόγο κριθεί απαραίτητο.

Η ΓΓΙΑΔ δύναται να πραγματοποιήσει τους σχετικούς ελέγχους ανά πάσα στιγμή μέχρι τη λήξη ισχύος του παρόντος κύκλου Σήματος Ισότητας.

¹⁸ Παράλληλα με τα ανωτέρω σεμινάρια πάνω στα θέματα όλων των μορφών Βίας και Παρενόχλησης, συνίσταται στις επιχειρήσεις να πραγματοποιήσουν σεμινάρια πάνω και σε γενικότερα θέματα ισότητας, όπως: Ίση μεταχείριση, άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, ασυνείδητες προκαταλήψεις, ισχύον νομικό πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και εργασιακής ζωής, εκπαίδευση του προσωπικού του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού στις προσλήψεις, τις προαγωγές και τις στρατηγικές διατήρησης με γνώμονα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, σχεδιασμός και εφαρμογή σχεδίων δράσης για ζητήματα φύλου, συμπεριληπτική ηγεσία ως προς το φύλο, χρήση μη σεξιστικής γλώσσας ή γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο ή θεματικές που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μπορούν να προτείνουν.

Η ΓΠΙΑΔ πρόκειται να αξιοποιεί κάθε νόμιμο μέσο σε όλο το εύρος των διαθέσιμων πηγών πληροφόρησης, προκειμένου να ελέγχεται η ακρίβεια των δηλώσεων και των στοιχείων που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις και η εγκυρότητα των εγγράφων που τις στηρίζουν. Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται η άντληση στοιχείων από κάθε αρμόδια υπηρεσία για τον σκοπό διασταύρωσης και επιβεβαίωσης των στοιχείων των επιχειρήσεων (ΕΡΓΑΝΗ, Επιθεώρηση Εργασίας , ΕΦΚΑ, Δικαστικές Αρχές κλπ.).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΔΗΛΩΣΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η επιχείρηση/οργανισμός

• Δηλώνει ρητά ότι στοχεύει συνεχώς και συστηματικά στην προώθηση της ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων και στην πρόληψη και καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία. Στο πλαίσιο αυτό δεσμεύεται να:

- συμμορφώνεται με τις αρχές της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου, όπως απορρέουν από το άρθρο 4 παρ. 2 και το άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος.
- καταρτίζει και εφαρμόζει πολιτικές και διαδικασίες και αναπτύσσει δράσεις με στόχο την εφαρμογή των αρχών της Ίσης Μεταχείρισης και των Ίσων Ευκαιριών μεταξύ των εργαζομένων γυναικών και ανδρών.
- υιοθετεί και εφαρμόζει πολιτικές και διαδικασίες, ενώ αναπτύσσει δράσεις για την πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης η οποία εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, σύμφωνα και με την έννοια του ν. 4808/2021.

Ειδικότερα, προς εφαρμογή των ανωτέρω, δηλώνει ότι:

- είναι και θα παραμείνει προσηλωμένη στην Αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου. Κατά συνέπεια δεσμεύεται στην απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου όσον αφορά στην αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.
- είναι και θα παραμείνει προσηλωμένη στην Αρχή της Διαφάνειας των αμοιβών.

Πιο συγκεκριμένα, δεσμεύεται ότι:

α) αναγνωρίζει το δικαίωμα των υποψηφίων για απασχόληση να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που πρέπει να καθορίζεται για τη συγκεκριμένη θέση.

β) αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων της να ζητούν και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες, σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας με αυτούς.

- χρησιμοποιεί μη σεξιστική γλώσσα ή γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο σε κάθε μορφή επικοινωνίας (εσωτερικής και εξωτερικής), στο γραπτό και προφορικό λόγο.
- επιδεικνύει μηδενική ανοχή απέναντι σε κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης και καθιστά σαφές ότι φαινόμενα τέτοιων συμπεριφορών δεν είναι αποδεκτά. Δηλώνει ότι τηρεί την νομοθεσία σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης και αναπτύσσει και εφαρμόζει πολιτικές και διαδικασίες σύμφωνα και με τον ν. 4808/21, με στόχο:

1. την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση **κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης** καθώς και

2. την άμεση και αποτελεσματική διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας ή αναφοράς περιστατικών βίας και παρενόχλησης, σε κλίμα αμεροληψίας, εμπιστευτικότητας, διακριτικότητας και σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

- εφαρμόζει διαδικασίες, οι οποίες βασίζονται στην Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης στα ζητήματα πρόσληψης, απασχόλησης, αξιολόγησης και ανέλιξης/προαγωγής των εργαζομένων (γυναικών και ανδρών).

Πιο συγκεκριμένα δεσμεύεται ότι:

α) οι αγγελίες και οι προκηρύξεις για θέσεις εργασίας, καθώς και οι τίτλοι των θέσεων αυτών, είναι ουδέτερες ως προς το φύλο. Επιπλέον, δεν εισάγουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών και είναι προσβάσιμες σε όλες και όλους,

β) οι διαδικασίες που εφαρμόζονται για την επιλογή και πρόσληψη εργαζομένων όπως η διαδικασία των συνεντεύξεων, η σύνθεση των επιτροπών πρόσληψης κλπ. βασίζονται στην Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης,

γ) οι διαδικασίες των προαγωγών επικεντρώνονται στα προσόντα και τις δεξιότητες των υποψηφίων και είναι απαλλαγμένες από στοιχεία που μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις, άμεσες ή έμμεσες,

δ) η συμμετοχή των εργαζομένων σε επαγγελματικές/επιστημονικές ομάδες και επιτροπές καθώς και στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση, είναι ισόρροπη ως προς το φύλο και γίνεται χωρίς άμεσες και έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών,

- παραμένει προσηλωμένη στην Εξισορρόπηση μεταξύ ιδιωτικού και εργασιακού βίου (Work – Life Balance) για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους-ες, υιοθετεί εύλογες προσαρμογές εργασιακών

ρυθμίσεων και προωθεί σχετικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένης της υιοθέτησης εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας

- στο πλαίσιο της ισότιμης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενημερώνει και ενθαρρύνει εξίσου τις/τους εργαζόμενες/ους γυναίκες και άνδρες να αιτούνται τις άδειες που δικαιούνται
- αναλαμβάνει δράσεις και εφαρμόζει καλές πρακτικές που λαμβάνουν υπόψη την έμφυλη διάσταση των συνθηκών εργασίας, των υποδομών και του ευρύτερου εργασιακού περιβάλλοντος. Ιδιαίτερα φροντίζει για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία για γυναίκες και άνδρες
- προωθεί τα θέματα της Ισότητας μέσα από τις διαφημίσεις, τις ανακοινώσεις και την εν γένει προβολή της σε έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο καθώς και στην ιστοσελίδα και τα κοινωνικά της δίκτυα, καθώς και αποφεύγει τη χρήση μηνυμάτων που ενισχύουν την έμφυλη βία, τον σεξισμό, και τα έμφυλα στερεότυπα
- δεσμεύεται να ενσωματώσει τις αρχές της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου στο σύνολο των δράσεων της και στις συναλλαγές της με πελάτες, προμηθευτές/τριες και συνεργάτες/ιδες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 – ΕΪΔΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΈΣ ΤΟΥΣ, ΠΡΟΤΕΙΝΌΜΕΝΕΣ ΘΕΜΑΤΙΚΈΣ

ΕΪδη σεμιναρίων:

- Γενικής ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για το σύνολο των εργαζομένων
- Εξειδικευμένη επιμόρφωση των στελεχών της Διοίκησης και των ανώτερων στελεχών σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και καλλιέργειας
- Σεμινάρια που θα απευθύνονται σε ειδικές ομάδες εργαζομένων π.χ. γυναίκες, άτομα που δουλεύουν νύκτα κ.λπ. (λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της επιχείρησης καθώς και της εκτίμησης κινδύνου).

Προδιαγραφές Σεμιναρίων

- Στόχευση Επιμορφούμενων Ομάδων: Σύνολο εργαζομένων και Διοίκηση
- Να είναι σωστά σχεδιασμένα από ειδικούς (εξωτερικούς συμβούλους, παρόχους εκπαίδευσης, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών κ.λπ.)
- Να εφαρμόζουν τις καλύτερες μεθόδους και να παρέχουν ποικιλία εκπαιδευτικών προσεγγίσεων
- Να είναι, ει δυνατόν, διαδραστικά
- Να πραγματοποιούνται, ει δυνατόν, δια ζώσης, (όχι μόνο μέσω διαδικτύου), τουλάχιστον κατά ένα μέρος τους
- Να έχουν συνολική διάρκεια τουλάχιστον 8 ωρών (μπορούν να πραγματοποιηθούν είτε μέσα σε μία ημέρα ή σε 2 ή περισσότερες μέρες)
- Να αξιολογούνται τόσο από πλευράς εργαζομένων όσο και από πλευράς Διοίκησης με βάση τα αποτελέσματα τους

Προτεινόμενες Θεματικές:

- Ίση μεταχείριση, άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, καθώς και ασυνείδητες προκαταλήψεις
- Ισχύον νομικό πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων
- Εξισορρόπηση ιδιωτικής και εργασιακής ζωής (work-life balance)
- Θεματικές που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μπορούν να προτείνουν

- Εκπαίδευση του προσωπικού του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού στις προσλήψεις, τις προαγωγές και τις στρατηγικές διατήρησης με γνώμονα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου
- Σχεδιασμός και εφαρμογή σχεδίων δράσης για ζητήματα φύλου
- Συμπεριληπτική ηγεσία ως προς το φύλο
- Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας ή γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο
- Στρατηγικές συμμόρφωσης με θεσμικό πλαίσιο σχετικό με παρενόχληση στο χώρο εργασίας
- Στρατηγικές διαχείρισης περιστατικών παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 – ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΣΉΜΑΤΟΣ ΙΣΌΤΗΤΑΣ

Α. Για Συμμετέχουσες επιχειρήσεις στο Σήμα Ισότητας:

Οι επιχειρήσεις που επιλέγονται να συμμετάσχουν στο Σήμα Ισότητας υποχρεούνται να προβαίνουν σε ευρεία δημοσιοποίηση της Δήλωσης Δέσμευσης για την Ισότητα των Φύλων, ήτοι του κειμένου με το οποίο δηλώνεται η προσήλωσή τους στην προώθηση και προστασία της ισότητας.

Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις οφείλουν:

- Να αναρτούν το κείμενο της Δήλωσης Δέσμευσης (ή σχετικό σύνδεσμο που παραπέμπει σε αυτήν) σε εμφανές σημείο της επίσημης ιστοσελίδας τους καθ' όλη τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σήμα Ισότητας
- Να δημοσιοποιούν τη Δήλωση Δέσμευσης μέσω των επίσημων εταιρικών λογαριασμών τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (ενδεικτικά: Facebook, X/Twitter, LinkedIn κ.λπ.)
- Να ενημερώνουν το σύνολο των εργαζομένων για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα του Σήματος Ισότητας, καθώς και για το περιεχόμενο της Δήλωσης Δέσμευσης ή τον σχετικό σύνδεσμο, μέσω εταιρικής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας ή με κάθε άλλο πρόσφορο μέσο

Β. Για επιχειρήσεις στις οποίες έχει απονεμηθεί το Σήμα Ισότητας:

Οι επιχειρήσεις που έχουν λάβει το Σήμα Ισότητας υποχρεούνται:

- Να αναρτούν το κείμενο της Δήλωσης Δέσμευσης (ή σχετικό σύνδεσμο) σε εμφανές σημείο της αρχικής σελίδας της επίσημης ιστοσελίδας τους
- Να δημοσιοποιούν τη Δήλωση Δέσμευσης μέσω των επίσημων εταιρικών λογαριασμών τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
- Να ενημερώνουν το σύνολο των εργαζομένων για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα και το περιεχόμενο της Δήλωσης Δέσμευσης μέσω εταιρικής επικοινωνίας (ηλεκτρονικής, έντυπης ή άλλης πρόσφορης μορφής)
- Να δημοσιοποιούν το σχετικό Δελτίο Τύπου για την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων και την απονομή του Σήματος Ισότητας, το οποίο εκδίδεται από το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας – Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σε εμφανές σημείο

της ιστοσελίδας τους και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, καθώς και να μεριμνούν για την εσωτερική ενημέρωση του προσωπικού

- Να αναρτούν το λογότυπο του Σήματος Ισότητας (το οποίο χορηγείται από το Υπουργείο) σε εμφανές σημείο της αρχικής σελίδας της επίσημης ιστοσελίδας τους, καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του Σήματος.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις οφείλουν να χρησιμοποιούν το λογότυπο του Σήματος Ισότητας:

1. Σε κάθε μορφή εσωτερικής και εξωτερικής εταιρικής αλληλογραφίας (ηλεκτρονική και έντυπη)
2. Σε κάθε μορφή εταιρικής επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των ανακοινώσεων πρόσληψης προσωπικού
3. Σε διαφημιστικό υλικό και κάθε μορφή προβολής ή δημοσιοποίησης των δράσεων τους (έντυπη και ψηφιακή μορφή)
4. Σε έντυπη μορφή (π.χ. αυτοκόλλητα, αφίσες) σε ευδιάκριτα σημεία των εγκαταστάσεών τους (έδρα, γραφεία, καταστήματα κ.λπ.)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 – ΑΝΩΝΥΜΟΠΟΙΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ

1.Υποχρεωτική ανωνυμοποίηση (Redaction) σε PDF

Για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, το αρχείο PDF, όπως εξάγεται από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, πρέπει να υποβληθεί με απόκρυψη (redaction) των στοιχείων που αφορούν προσωπικά δεδομένα, και συγκεκριμένα όσων περιλαμβάνονται στις στήλες:

- ΑΦΜ
- ΑΜΚΑ
- Αριθμός Μητρώου ΙΚΑ
- Επώνυμο – Όνομα
- Όνομα Πατέρα – Όνομα Μητέρας
- Αριθμός Βιβλιαρίου Εργασίας Αλλοδαπών/Ανηλίκων

Η διαδικασία έχει ως εξής:

1. Ανοίξτε το αρχείο PDF σε πρόγραμμα που υποστηρίζει λειτουργία redaction/απόκρυψης (π.χ. Adobe Acrobat ή αντίστοιχο λογισμικό).
2. Επιλέξτε το εργαλείο Redact/Απόκρυψη και στη συνέχεια επιλέξτε τα στοιχεία που δεν πρέπει να είναι ορατά.
3. Εφαρμόστε την απόκρυψη, ώστε τα επιλεγμένα στοιχεία να αφαιρεθούν οριστικά από το περιεχόμενο του αρχείου.
4. Αποθηκεύστε το αρχείο ως νέο PDF και ελέγξτε ότι τα στοιχεία δεν είναι πλέον ανακτήσιμα (π.χ. με δοκιμή αντιγραφής-επικόλλησης ή αναζήτησης).

Η κάλυψη των στοιχείων με μαύρα πλαίσια, σχήματα ή εικόνες κλπ. δεν θεωρείται έγκυρη απόκρυψη, καθώς το κείμενο παραμένει τεχνικά ανακτήσιμο.

2.Υποβολή Αρχείου Υπολογιστικού Φύλλου

Η επιχείρηση μπορεί να υποβάλει αρχείο σε μορφή Microsoft Excel (.xlsx, .xls), το οποίο περιέχει τα στοιχεία προσωπικού για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης (όλων των παραρτημάτων), όπως υποβλήθηκαν στο ΕΡΓΑΝΗ, με πλήρη διατήρηση της δομής (στήλες-γραμμές). Η ανωνυμοποίηση γίνεται με αντικατάσταση των προσωπικών δεδομένων (βλ. ανωτέρω) με αστερίσκους (masking), χωρίς διαγραφή στηλών ή αλλαγή της δομής.

Τα πνευματικά δικαιώματα του Σήματος Ισότητας ανήκουν αποκλειστικά στη ΓΓΙΑΔ.

Η ΓΓΙΑΔ έχει το δικαίωμα χρήσης του ονόματος των βραβευμένων επιχειρήσεων είτε ηλεκτρονικώς είτε με άλλο μέσο για σκοπούς προβολής ή/και ενημέρωσης του κοινού.

Όλα τα στοιχεία που συλλέγονται βάσει των διαδικασιών αξιολόγησης και επιλογής τηρούνται εμπιστευτικά.

ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Άρθρο 21 του ν. 4604/2019 (Α' 50), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 21 του ν. 4808/2021 (Α' 101).
2. Ν. 4808/2021, ΜΕΡΟΣ II – Υιοθέτηση Μέτρων και Ρυθμίσεις για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία. (Α' 101).
3. Ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», όπως ισχύει (Α' 133).
4. Π.Δ. 77/2023 «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων - Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Γενικών και Ειδικών Γραμματειών - Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων» (Α' 130).
5. Του Π.Δ. 79/2023 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 130).
6. Υπ' αρ. 28/2023 Κοινή Απόφαση του Πρωθυπουργού και της Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Ανάθεση αρμοδιοτήτων στην Υφυπουργό Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Μαρία-Αλεξάνδρα Κεφάλα» (Β' 4405).
7. Υπ' αρ. 112972/22.12.2023 (ΦΕΚ Β 7567) Απόφαση της Υφυπουργού ΚΟΙ.Σ.Ο. «Καθορισμός των προϋποθέσεων, της διαδικασίας απονομής και της διάρκειας ισχύος του Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις από τη Γ.Γ.Ι.Α.Δ. του Υ. ΚΟΙ.Σ.Ο.», όπως αυτή τροποποιήθηκε με την ΚΥΑ 18915 (ΦΕΚ Β 6749).

Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

EU Gender equality strategy 2020-2025.

2023 report on gender equality in the EU.

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021- 2025.

Eurofound: Working time and work–life balance in a life course perspective

E-Facts: FAMILY ISSUES AND WORK-LIFE BALANCE

Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy

Work-life balance: Measures to help reconcile work, private and family life

OECD Work-Life Balance: Better Life Index

[Global Gender Gap Report 2023](#)- Country Profile Greece- World Economic Forum