



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.

Περιεχόμενα

1. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	3
2. ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	3
3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΝΟΜΗΣ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	4
3.1. Ανακοίνωση Προγράμματος - Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος από τη ΓΓΙΑΔ	4
3.2. Υποβολή Αίτησης Συμμετοχής από επιχειρήσεις	5
3.3. Έλεγχος Αιτήσεων από τη ΓΓΙΑΔ και έγκριση συμμετοχής επιχειρήσεων στο «Σήμα Ισότητας» ..	6
3.4. Προετοιμασία επιχειρήσεων: Επιμόρφωση Στελεχών, Δήλωση Δέσμευσης και υποβολή Φακέλου Αξιολόγησης	7
3.5. Αξιολόγηση από την Επιτροπή Αξιολόγησης.....	8
3.6. Ανακοίνωση αποτελεσμάτων και Απονομή Σήματος Ισότητας από τη ΓΓΙΑΔ.....	8
4.ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	9
5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	9
5.1. Υποχρεωτικά Κριτήρια Αξιολόγησης – Για όλες τις Επιχειρήσεις (Μικρομεσαίες και Μεγάλες Επιχειρήσεις)	10
5.2. Υποχρεωτικά Κριτήρια Αξιολόγησης – Μόνο για τις Μεγάλες Επιχειρήσεις (>=250 εργαζόμενοι/ες).....	14
5.3. Καλές πρακτικές υποστήριξης γονέων και φροντιστών/ριών.....	17
6. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΗΜΑΤΟΣ	19
7. ΑΦΑΙΡΕΣΗ ΣΗΜΑΤΟΣ	20
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΔΗΛΩΣΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	21
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 – ΕΙΔΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΤΟΥΣ, ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ	24
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 – ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	26
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 – ΑΝΩΝΥΜΟΠΟΙΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ	28
ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	29

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, αρθ. 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 εργαζομένων 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 για παράβαση της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης εργαζομένων 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.

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 ιστότοπου <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 ιστότοπου, 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 <https://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 ανωνυμοποιημένο¹ Ε4 από την ΕΡΓΑΝΗ,
- ενιαίο πιστοποιητικό δικαστικής φερεγγυότητας μέσω του gov.gr
- υπεύθυνη δήλωση του/της νόμιμου/ης 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 εργαζομένων 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 για παράβαση της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης εργαζομένων γυναικών και ανδρών, της προστασίας

¹ Για τη διαδικασία ανωνυμοποίησης, θα βρείτε πληροφορίες στο Παράρτημα 4, σελ.42

της μητρότητας και των γονικών αδειών και της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης 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 στελέχη², τα οποία θα παρακολουθήσουν και θα πιστοποιηθούν σε δύο (2) ασύγχρονα ψηφιακά σεμινάρια³ 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.

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.

Ο Φάκελος Αξιολόγησης θα πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Τεκμηριωτικό υλικό για την ανάρτηση και δημοσιοποίηση της Δήλωσης Δέσμευσης στους/στις εργαζόμενους/ες 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

² Διοικητικά στελέχη αρμόδια για την λήψη αποφάσεων για επιμόρφωση προσωπικού ή για τη λειτουργία της επιχείρησης.

³ Τα επιμορφωτικά σεμινάρια θα βρείτε στην ιστοσελίδα: <https://elearning.kethi.gr/>

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:

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/στις εργαζόμενους/ες 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 Ισότητα⁴, 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.

⁴ 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/ριες, παροχές γονικών αδειών και αδειών πατρότητας και άλλες πρακτικές διευκόλυνσης των εργαζόμενων γονέων ή φροντιστών/ριών), δ) Εταιρική Κουλτούρα/Ευρύτερη Επιχειρησιακή Πολιτική (ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που προάγουν την ισότητα και ενισχύουν την συνειδητοποίηση του θέματος.

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.

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: Ανωνυμοποιημένο⁵ 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 εργασία ίσης αξίας.

⁵ Για τη διαδικασία ανωνυμοποίησης, θα βρείτε πληροφορίες στο Παράρτημα 4, σελ.42

Τεκμήριο: Ανωνυμοποιημένο αρχείο, πίνακας ή κατάσταση⁶ 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 αμοιβής⁷ ανδρών και της μέσης αμοιβής γυναικών.

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 κατάσταση⁸ 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.

⁶Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει κάποιο αρχείο υπολογιστικών φύλλων του Excel ή πίνακα/κατάσταση από οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα χρησιμοποιεί η επιχείρηση για αυτόν τον σκοπό.

⁷ «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.

⁸Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει κάποιο αρχείο υπολογιστικών φύλλων του Excel ή πίνακα/κατάσταση από οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα χρησιμοποιεί η επιχείρηση για αυτόν τον σκοπό.

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:

1. Η Πολιτική⁹ που συνέταξε 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/στις εργαζόμενους/ες, 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 επιχείρηση¹⁰.
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/στις εργαζόμενους/ες, ανακοίνωση σε εσωτερικό δίκτυο, intranet)
4. Οποιοδήποτε αποδεικτικό στοιχείο δημοσιοποίησης της Πολιτικής μέσω της ιστοσελίδας της

⁹ Σχετικό 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

¹⁰ Σχετικό 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 \(hli.gov.gr\)](http://hli.gov.gr), βλ. αρχείο: **Υπουργική Απόφαση**

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.)¹¹. Σχετική αναφορά και οδηγίες για τις προδιαγραφές των σεμιναρίων εκπαίδευσης εργαζομένων, γίνεται στο Παράρτημα 2.

Κριτήριο 5: Θέσεις ευθύνης - Κάθετη κατανομή ανθρώπινου δυναμικού.

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:

¹¹ Προτεινόμενες θεματικές: Ενημέρωση για τα χαρακτηριστικά και τους τρόπους εκδήλωσης όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης, παράγοντες που ευνοούν την εμφάνιση τέτοιων φαινομένων, καλλιέργεια κατάλληλων διοικητικών δεξιοτήτων στα πρόσωπα με θέσεις ευθύνης, αρνητικές συνέπειες τέτοιων φαινομένων στους εργαζόμενους και την επιχείρηση, πολιτικές της επιχείρησης για την πρόληψη και αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων κ.λπ.

¹² Είναι 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

- 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 τηλεργαζομένων¹⁴,
- 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 αρθ. 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.

δυνατοτήτων από ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα οποία λειτουργούν ως role-models, βοηθάει στην επίτευξη αλλαγής στην εργασιακή κουλτούρα, και ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες να χρησιμοποιήσουν τα μέτρα αυτά χωρίς να φοβούνται στιγματισμό ή πρόσκληση δυσμενών επιπτώσεων στην εργασιακή τους κατάσταση (Ν. Μοσχοβάκου (επ.) κ.α., 2023), βλ.:

Άρθρα- Έρευνες- Μελέτες, <https://simaisotitas.minscfa.gov.gr/syveys-studies/>

¹³ Άρθρο 31 του Ν. 4808/2021,

¹⁴ Άρθρο 67, παρ. 10 του Ν. 4808/2021: συνιστάται στο δικαίωμα των τηλεργαζομένων 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.

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/ες 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.

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:

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».

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 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 ισότητα 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.

¹⁶ Τα 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/>

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/ριών.

Το κριτήριο εξετάζει τις πρακτικές που εφαρμόζει η επιχείρηση για να διευκολύνει τους εργαζόμενους/ες 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/ριών.

- 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/ριών)
- 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 (π.χ. οικονομική ενίσχυση, αλλαγή θέσης για την προστασία από τον φερόμενο δράστη, ευέλικτο ωράριο εργασίας κ.λπ.)
- 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/tools-methods/gender-equality-action-plans>
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.

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

¹⁸ Παράλληλα με τα ανωτέρω σεμινάρια πάνω στα θέματα όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης, συνιστάται 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/ες μπορούν να προτείνουν.

7. ΑΦΑΙΡΕΣΗ ΣΗΜΑΤΟΣ

Η ΓΠΙΑΔ 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 ΓΠΙΑΔ 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 κρίνεται απαραίτητο.

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

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 – ΕΙΔΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΤΟΥΣ, ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ

Είδη 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 ενσυναίσθησης
- Σεμινάρια που θα απευθύνονται σε ειδικές ομάδες εργαζομένων π.χ. γυναίκες, άτομα που δουλεύουν νύκτα, άτομα με αναπηρία, μετανάστες/τριες κ.λπ. (λαμβάνομένων 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/ές (εξωτερικούς/ές 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/ες 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 ΣΗΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

A. 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

B. 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. AdobeAcrobat 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, (Α'101), ΜΕΡΟΣ II - Υιοθέτηση Μέτρων και Ρυθμίσεις για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία, ΜΕΡΟΣ III - Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου - Ρυθμίσεις για τις άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας κεφάλαιο Α' ενσωμάτωση οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158.
3. Ν. 5316/2026, (Α' 105), ΜΕΡΟΣ Α' - Ενίσχυση της εφαρμογής της Ισότητας της Αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970. 4. Ν. 4622/2019, (Α' 133), «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», όπως ισχύει.
5. Π.Δ. 77/2023, (Α' 130), «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων - Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Γενικών και Ειδικών Γραμματειών - Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων».
6. 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.

Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2026- 2030

[Epixeirisiako-sxedio-ESDIF-2026-2030.pdf](#)

[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

ΑΡΘΡΑ - ΕΡΕΥΝΕΣ - ΜΕΛΕΤΕΣ

<https://simaisotitas.minscfa.gov.gr/syrveys-studies/>